

# Forum OWL

arbeitsmarktpolitisches **Magazin** für OstWestfalenLippe

**AUSGABE 10**

**Dezember 2008**

THEMA

**„Störe ich oder darf ich reinkommen?“**

**Frauen und ihre Potenziale am Arbeitsmarkt**



## **Leitartikel**

- 3** Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Trotz vieler Fortschritte noch keine Selbstverständlichkeit/Margret Stücken-Virnaue/REGE mbH, Thomas Stock/ARGE Kreis Höxter

## **Arbeitsmarkt OWL**

- 4** Zahlen – Daten – Fakten: Der Arbeitsmarkt in OWL aus „weiblicher Perspektive“

## **Kommentar**

- 5** Gender Mainstreaming in OstWestfalenLippe?/Marlies Pelster-Wend

## **Zielgruppe BerufsanfängerInnen**

- 6** Girl's Day: Potenziale entdecken – Nachwuchs gewinnen  
**6** Technikmädchen  
**7** „Kein Jugendlicher soll verloren gehen!“

## **Zielgruppe Alleinerziehende**

- 7** Kreis Höxter: BASICS – Grundlagen für Alleinerziehende  
**8** Kreis Lippe: Connect – Vereinbarung von Kindern und Beruf für Alleinerziehende leichter gemacht  
**9** Kreis Minden-Lübbecke: Teilzeitausbildungsprojekt für junge Mütter  
**9** Kreis Paderborn: Eltern drücken wieder die Schulbank – Hauptschulabschluss bei IN VIA

## **Zielgruppe BerufsrückkehrerInnen**

- 10** Netzwerk W: Frauen kommen wieder!  
**10** Kreis Herford: Orientierungskurs für den beruflichen Wiedereinstieg  
**11** Machen Sie, dass Sie weiterkommen!  
**12** Kurzinfo Bildungsscheck  
**12** Chancen für Frauen auf dem Arbeitsmarkt?

## **Zielgruppe MigrantInnen/Behinderte**

- 12** Bielefeld: MIGRA – Best Practice bei der Vermittlung von Migrantinnen  
**13** Kreis Lippe: „Schritt für Schritt“ – Perspektiven der beruflichen Integration für Schwerbehinderte

## **Zielgruppe ExistenzgründerInnen**

- 14** Frauennetzwerke sind auch in OWL auf dem Vormarsch  
**15** Kreis Gütersloh: Frauen stärken Frauen

## **Zielgruppe Führungskräfte**

- 16** Mit Mentoring ins Management  
**16** Frauen-Akademie – Gezielte Unterstützung der beruflichen Entwicklung

## **Lokale Rahmenbedingungen**

- 17** Lokale Bündnisse für Familie in OWL setzen Zeichen  
**17** Der ElternService der AWO - Familie und Beruf verbinden  
**18** Stör ich oder darf ich reinkommen?  
**19** Kreis Paderborn: Von der Kindertagesstätte zum Familienzentrum  
**19** „Multitalent Vater“ – Väterseminare bei der Deutschen-Angestellten Akademie OWL

## **OWL aktuell**

- 20** Personalbörse Maschinenbau 2008: Kontakte für die Zukunft  
**20** Personalwechsel bei der IfB OWL e. V.  
**20** Terminkalender

## **Herausgeber**

Das Magazin **Forum OWL** wird von einer Kooperationsgemeinschaft arbeitsmarktpolitischer Träger in OstWestfalenLippe herausgegeben.

## **Redaktion**

Daniela Pixa  
Teutoburger Straße 38  
33604 Bielefeld  
Fon.: 0521 - 13 75 25  
Mail: daniela.pixa@web.de

## **V.I.S.d.P.**

Margret Stücken-Virnaue/REGE mbH  
Mail: m.stuecken-virnaue@reg-mbh.de

Thomas Stock/ARGE Kreis Höxter  
thomas.stock2@arge-sgb2.de

## **Bildquelle**

Cover: endostock, Grischa Georgiew, Udo Kroener, Alexander Raths auf fotolia.de

Das Magazin kann in der Druckfassung in Einzelausgaben bei den Trägern kostenlos bezogen werden. Download der PDF unter <http://www.ifb-owl.de/92.0.html>



## Vereinbarkeit von Familie und Beruf – Trotz vieler Fortschritte noch keine Selbstverständlichkeit

**L**iebe Leserinnen und Leser, obwohl immer mehr Frauen in ihrer Lebensplanung weder auf einen interessanten Job noch auf eine Familie verzichten wollen, sind die Vorurteile, dass Frauen für die Vereinbarkeit von Familie und Beruf in erster Linie zuständig sind, und sich die Berufswelt in frauen- und männertypische Berufe aufteilen lässt, noch immer nicht völlig ausgeräumt.

Trotz aller Fortschritte in der beruflichen Gleichstellung von Männern und Frauen muss es offenkundig zu einem noch intensiveren gesellschaftlichen Umdenken kommen. Denn unsere Wirtschaft wird vor dem schon spürbaren Fachkräftemangel und unter dem Druck des demographischen Wandels zukünftig kaum noch auf die Potenziale von Frauen verzichten können.

### Rahmenbedingungen – Konzepte – Erfahrungen

Bessere, flexiblere und mehr Kinderbetreuungsangebote, Unterstützung bei der Pflege Angehöriger, flexible Arbeitszeitgestaltung und die Einbeziehung von Vätern in die Kindererziehung schaffen entscheidende Rahmenbedingungen, um Frauen neben der Familie eine Berufstätigkeit zu ermöglichen.

Darüber hinaus gibt es vielfältige zielgruppenorientierte Ansätze, um Frauen spezifische Unterstützungen entsprechend ihrer jeweiligen Problemlagen anzubieten. In der vorliegenden Ausgabe „Forum OWL – Frau und Beruf“ werden verschiedene Konzepte, Erfahrungen und bisherige Wirkungen zur beruflichen Integration von Frauen dargestellt und anhand von Best Practice-Beispielen erläutert.

### „Reparaturen“ reichen nicht aus

Will man aber der obigen Forderung nach einem verstärkten Umdenken gerecht werden, so darf man sich nicht nur auf solche „Reparaturen“ beschränken, mit denen berufliche Benachteiligungen beseitigt und adäquate Rahmenbedingungen geschaffen werden sollen, um Frauen nach ihren jeweiligen Möglichkeiten in den Arbeitsmarkt zu integrieren.

Zu diesem Zeitpunkt haben die betroffenen Frauen bereits viele grundlegende Weichenstellungen auf ihrem Berufsweg getroffen, die den weiteren Verlauf bereits grob vorskizzieren und eine wirkliche Ausrichtung auf marktorientierte Bedarfe nur sehr begrenzt zulassen.

### Schon bei der Berufsplanung ansetzen

Ist es für eine gleichberechtigte Rolle von Frauen in der Arbeitswelt nicht außerordentlich wichtig, gerade bei Mädchen den Übergang von der Schule in den Beruf noch intensiver zu begleiten, um entsprechend ihrer vorhandenen Potenziale auch auf noch „untypische“ Beru-

fe zu beraten? Womöglich muss man aber noch früher ansetzen und schon im (Grund-)Schulalter die Neugier für technische Berufe wecken, und dies insbesondere bei Mädchen. Gute Ansätze sind hier mit verschiedenen Unternehmens- und Schulkooperationen bereits vorhanden.

### Immer noch nicht in den „modernen Zeiten“, angekommen

Des Weiteren geht es auch darum, noch stärker bestehende Rollenzwänge aufzubrechen und für eine gesellschaftliche Akzeptanz veränderter Rollen zu werben. Selbst wenn Männer einer modernen Vaterrolle gerecht werden wollen, werden sie oftmals in ihrem beruflichen Umfeld mit „unmodernen“ Reaktionen empfangen.

Ist es beispielsweise hinnehmbar, dass oftmals Vätern in Elternzeit unterschiedlich vorgeworfen wird, sie ließen die übrigen Kollegen mit der gesamten Arbeit alleine zurück? Eine familienfreundliche Gesellschaft muss eben nicht nur die Vereinbarkeit von Familie und Beruf ermöglichen, sie muss den Wert des Arbeitseinsatzes in der Familie mit der im Unternehmen gleichsetzen.

Auch hier reicht es nicht, langfristig darauf zu warten, dass Kinder vom Vorbild ihrer Väter in Elternzeit lernen. Es ist eher notwendig, schon jetzt für Formen innerbetrieblicher Wertschätzung väterlicher Erziehungsleistungen zu werben.

### OstWestfalenLippe ist schon einen guten Schritt weiter

So wichtig es ist, eine solch langfristige Perspektive auf Veränderungen hin im Auge zu behalten, müssen wir passende Angebote für die Herausforderungen haben, denen wir aktuell in OstWestfalenLippe begegnen. Wie der vorliegenden Ausgabe zu entnehmen ist, verfügen wir in unserer Region über ein ausdifferenziertes Instrumentarium, das in seiner Vielfalt den individuellen Anforderungen von Frauen gerecht wird.

Für die Weiterentwicklung der Angebote in OWL wünschen wir den geeigneten LeserInnen, dass sie sich von den guten und erfolgreichen Beispielen und unseren Anregungen inspirieren lassen, und gleichzeitig nicht aus den Augen verlieren, dass die erfolgreiche Begleitung in einen Beruf nicht erst bei der Vermittlung ansetzt, sondern dort, wo erste Neigungen und Interessen geweckt werden.



Margret Stücken-Virna,  
Geschäftsführerin REGEmbH



Thomas Stock,  
Teamleiter ARGE Kreis Höxter

## Zahlen – Daten – Fakten: Der Arbeitsmarkt in OWL aus „weiblicher Perspektive“

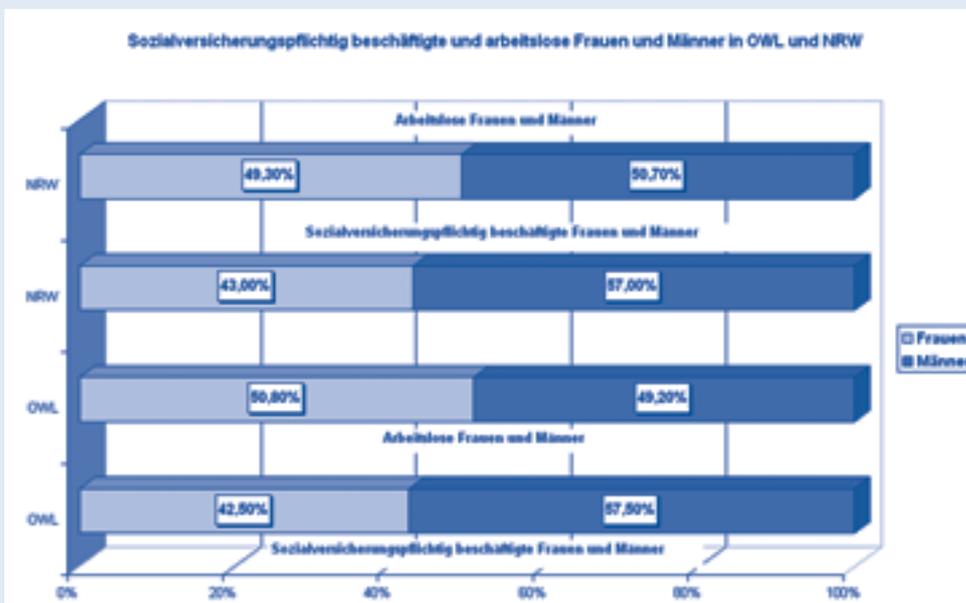


Claudia Hilse,  
Regionalagentur OWL

**Über eine Million Frauen und Mädchen leben in OstWestfalenLippe, sie machen 51,2 Prozent der Bevölkerung aus. Ihr berufliches Potenzial noch besser zu nutzen, kann zukünftig eine der Strategien gegen den drohenden Fachkräftemangel sein und passt zum Motto der Region, Talenten ein Zuhause zu geben.**

### Arbeitslosigkeit ist überdurchschnittlich „weiblich“

Schon jetzt gehen 290.000 Frauen in unserer Region einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung nach. Doch gibt es im Vergleich zu anderen Regionen noch Aufholbedarf in OWL: mit 42,5 Prozent sind in OWL deutlich weniger Frauen erwerbstätig als im Bundesdurchschnitt (45,3 Prozent). Gleichzeitig sind Frauen in OstWestfalenLippe überdurchschnittlich von Arbeitslosigkeit betroffen. 51 Prozent der Arbeitslosen (34.800 Arbeitslose) in der Region sind weiblich.



Quelle: Arbeitsmarktreport NRW - 3. Quartalsbericht 2008

### Geschlechtssegregierter Arbeitsmarkt nach Branche und Gehalt

Weibliche und männliche Beschäftigte arbeiten nach wie vor auf einem geschlechtssegregierten Arbeitsmarkt – das gilt nicht nur für OWL, sondern für ganz Deutschland: Frauen arbeiten schwerpunktmäßig im Sozial- und Gesundheitswesen, im Bereich der Dienstleistungen und in Erziehung und Unterricht. Sie sind nur selten im Verarbeitenden Gewerbe und im Baugewerbe beschäftigt.

Auch die so genannten „Frauenbranchen“ waren in den letzten Jahren von massiven Umstrukturierungen betroffen. Ein Ergebnis dieser Entwicklung: 68 Prozent aller geringfügig Beschäftigten sind Frauen. Sie arbeiten deutlich häufiger als Männer im Segment der Geringverdienenden.

Obwohl Frauen immer besser qualifiziert und aufgeschlossen sind für Weiterbildung (siehe Seite zehn), haben sie am Monatsende im Durchschnitt 24 Prozent weniger Gehalt zur Sicherung ihres Lebensunterhalts auf ihrem Konto. Am deutlichsten unterscheiden sich Verdienste von Frauen und Männern im Bereich der Dienstleistungen (30 Prozent), im Kredit- und Versicherungsgewerbe (29 Prozent) und im Verarbeitenden Gewerbe (28 Prozent). Der durchschnittliche Bruttomonatsverdienst von Frauen in 2006 lag bei 2.785 Euro, der von Männern bei 3.889 Euro.

Zudem schaffen Frauen es nur selten ins mittlere oder obere Management. Knapp 13 Prozent der Führungskräfte bundesweit sind weiblich. Dabei bekommen Frauen in kleinen und mittleren Unternehmen noch eher die Chance, beruflich aufzusteigen, als in größeren Unternehmen.

### Vereinbarkeit von Familie und Beruf immer noch „Frauensache“

Viele Frauen in der Familienphase würden gerne wieder arbeiten, wenn es bessere Möglichkeiten zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf gäbe. Weite Anfahrtswege in ländlichen Regionen, unflexible Arbeitszeiten und fehlende Kinderbetreuung erschweren nach wie vor den unproblematischen Wiedereinstieg in den Beruf. Arbeitsverdichtung und Schichtdienst machen den Wiedereinstieg – beispielsweise in der Gesundheitswirtschaft – besonders schwierig.

Um Familie und Beruf unter einen Hut zu bringen, reduzieren nach wie vor in der Regel weibliche Beschäftigte ihre Arbeitszeit. Jede dritte Frau arbeitet bundesweit in Teilzeit.

Viele Kommunen und Kreise, aber auch einzelne Unternehmen aus OWL haben sich auf den Weg begeben, um Arbeitszeiten und Kinderbetreuungsangebote familienfreundlicher zu gestalten. Verbesserte, auch von Unternehmen finanzierte Kinderbetreuung, ist ein erster Schritt in diese Richtung.

#### Weitere Informationen unter:

Regionalagentur OWL  
Claudia Hilse  
Mail: [c.hilse@regionalagentur-owl.de](mailto:c.hilse@regionalagentur-owl.de)

## Gender Mainstreaming in OstWestfalenLippe?



Marlies Pelster-Wend  
Gleichstellungsstelle  
Stadt Bielefeld

**A** Is im fernen Peking 1995 das Gender Mainstreaming mit dem Ziel der Geschlechtergerechtigkeit für alle gesellschaftlichen Ebenen als Handlungsrichtlinie festgelegt wurde, gab es viel Skepsis, Fremdheit mit dem Wort oder auch mit der Sache?

Heute, 13 Jahre später, können wir feststellen, der Streit um die Worte lohnt die Tinte nicht auf denen sie gedruckt werden.

### Große Ernüchterung statt großer Aufbruch

Mit und ohne GM fehlt es bei Verantwortlichen in Behörden, Institutionen und der Wirtschaft am Willen, ihre Arbeit und Aktivitäten auch auf die Besonderheiten des weiblichen Lebenszusammenhangs auszurichten und Vielfalt als Chance zu erkennen.

Bis 2006 sicherte das Landesprogramm Frau und Beruf in fünf Kreisen in OstWestfalenLippe gemeinsam mit den Gleichstellungsstellen und den Wirtschafts- und Beschäftigungsförderungsgesellschaften ein verlässliches, transparentes und im Regionalverbund vernetztes Beratungs- und Projektentwicklungsangebot.

Auch Interessenvertretung und Lobbyarbeit für die Belange von Frauen im Arbeit- und Wirtschaftsprozess und den dazugehörigen Gremien war möglich. Die Qualität dieser Arbeit war auch von unabhängigen Fachleuten unumstritten, trotzdem wurde dieses Angebot aus politischen Motiven unter dem Deckmantel der unterstellten Doppelstrukturen abgeschafft.

### Wo kein Wille, auch kein Weg

Auf die angekündigten Ersatzmaßnahmen wartet die Region bisher vergeblich, an der Messlatte transparent, niedrigschwellig und vernetzt scheitert jedes Kleinprojekt. Dazu gehören bisher auch die Netzwerk W – Aktivitäten, die keine Kontinuität und Transparenz schaffen, sondern als Strohfeuer wirken. Erfreulich ist in diesem Kontext aber natürlich der Aufbau einer landesweiten Internetseite und einer Hotline.

Erschwerend kommt hinzu, dass zeitgleich das Arbeitsministerium bei der Verwendung der ESF-Mittel seine bewährte Förderlinie „Regionen stärken Frauen“ einge-

stellt hat (Wegfall der Zielgruppenförderung) und lapidar auf die Frauenförderung als Querschnittsaufgabe und das Prinzip des Gender Mainstreamings verweist.

### Wer oder was bleibt übrig?

Nur, wer ist der Sachwalter des Gender Mainstreamings, des Blicks auf Allein-erziehende, auf fehlende Kinderbetreuung, auf Verlust von Selbstvertrauen und Qualifikation während einer Familienpause, auf die gläsernen Decken und überkommenen gesellschaftliche Wertevorstellungen, die auch Jungen und Männer in ihrer Entfaltung behindern? Wer hält kontinuierlich Expertise und Ressourcen zur Entwicklung und Umsetzung von Beratung und Projekten vor?

Die Arbeitsagenturen haben jahrelang Berufsrückkehrerinnen ohne Leistungsansprüche nicht gefördert und schlecht beraten, die Kammern verweigern bis heute einen geschlechtsspezifischen Beratungs- oder Förderansatz. Es bleiben die Gleichstellungsstellen und im Bereich der Unternehmerinnenvernetzung auch die Wirtschaftsförderungsgesellschaften, die sich kontinuierlich um die spezifischen Belange von Frauen auf dem Arbeitsmarkt und im Wirtschaftsleben kümmern. Oftmals sind sie aber personell und finanziell dafür nicht ausreichend ausgestattet.

Ein kleiner Silberstreif am Horizont scheint die Familienorientierung und der drohende Fachkräftemangel zu sein, in deren Windschatten auch die Notwendigkeit eines ganzheitlichen Beratungs- und Förderansatzes zur Hebung der weiblichen Ressourcen erkannt werden.

### Die lokalen Rahmenbedingungen haben sich verändert

Wir Frauen lassen uns nicht gern instrumentalisieren, die demographische Bedrohung und den Fachkräftemangel in Manier der Trümmerfrauen zu beheben, aber wir sind auch pragmatisch und nehmen, was wir an Anerkennung und Förderung bekommen können; egal ob es als Gender Mainstreaming, Diversity Management, familienfreundliches Unternehmen oder Vater des Jahres daherkommt. Das gilt im Übrigen auch für Träger von Weiterbildung und Projekten, die gelernt haben, sich nach dem Förderwind zu richten. Ein Fragezeichen ist an die Sinnhaftigkeit der Projektauftrufe von EU, Bund und Land zu setzen, die unverhältnismäßig großen bürokratischen Aufwand produzieren, ohne transparente Konditionen offen zu legen und strukturbildend zu wirken.

Arbeiten wir also weiter an unserem Projekt der „Hälfte des Himmels“ für beide Geschlechter. Wir sind nicht verwöhnt, lassen aber unsere Ziele der Existenzsichernden Erwerbstätigkeit für alle Frauen nicht der Familienfreundlichkeit und -förderung unterordnen, sondern im Gegenteil, werden wir versuchen, die Arbeitswelt frauen- und damit auch menschenfreundlicher zu machen. Dann klappt's auch mit den Kindern.

### Was für Frauen gut ist, kann auch für Männer nicht schlecht sein

Die sich daraus ergebenden Chancen und Synergien sind hinlänglich beforscht und erwiesen. Für OstWestfalenLippe fehlt es aber an einem gemeinsamen Ziel und Konzept. Institutionen und Politik sind gefragt, ein großes Konzept für eine Modellregion für eine familienfreundliche Arbeitswelt in OWL zu entwickeln. Davon wird die Region als Wirtschaftsstandort profitieren, aber auch als Lebensraum für Individuen und Familien, denn was gut ist für Frauen, ist auch gut für Männer, und für Kinder erst recht.

Dem „neuen Feminismus“ wird der Vorwurf gemacht, er sei zu pädagogisch, das klären wir Frauenbewegten untereinander. Allen anderen sei gesagt: Öffnen Sie sich!

#### Weitere Informationen unter:

Gleichstellungsstelle Stadt Bielefeld  
Marlies Pelster-Wend  
Mail: pelster-wend@bielefeld.de

## Berufsanfängerinnen: Wichtige Bausteine für die berufliche Zukunft legen

### Girls' Day: Potenziale entdecken – Nachwuchs gewinnen



Elisabeth Schöppner,  
Projektleiterin Girls' Day

**T**rotz besserer Schulabschlüsse entscheiden sich Mädchen bei ihrer Ausbildungs- und Studienwahl überproportional häufig für frauentypische Berufe oder Studienfächer, die zudem schlechter bezahlt sind und kaum Weiterbildungsmöglichkeiten bieten. Parallel dazu benötigen die Betriebe aber gerade in den technischen und techniknahen Bereichen zunehmend qualifizierten Nachwuchs, an vielen Stellen fehlen bereits jetzt die Fachkräfte.

Daher öffnen am „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstag“, jeweils am vierten Donnerstag im Jahr, bundesweit Unternehmen und Organisationen ihre Türen und bieten Schülerinnen ab der fünften Klasse die Gelegenheit, ungewohnte Berufe kennen zu lernen.

#### Der Girls' Day – eine Erfolgsgeschichte

Im letzten Jahr beteiligten sich bundesweit über 8.600 Unternehmen und Organisationen mit Aktionen für ca. 140.000 Mädchen. Insgesamt haben seit Aktionsstart über 800.000 Mädchen auf diesem Weg männerdominierte Berufsbereiche erkunden können.

Viele Unternehmen entwickeln neue Konzepte und Strategien zur Nachwuchsgewinnung, speziell zur Ansprache junger Frauen. Jedes zehnte teilnehmende Unternehmen hat mittlerweile bereits eine oder mehrere junge Frauen eingestellt, die dort den Girls' Day verbracht haben. Die Erfolgsstrategie des Aktionstages ist die spezifische Ansprache von Mädchen. Diese können in Werkstätten und Laboren selbst aktiv werden, frei von Geschlechterklischees ihr Faible für Technik und Naturwissenschaft entdecken und ihr Potenzial zeigen.

#### Chance zur Nachwuchsgewinnung für Unternehmen in OWL

Auch in der Region OstWestfalenLippe, mit wirtschaftlichem Schwerpunkt u. a. in den Bereichen Maschinenbau, IT-Industrie, Automatisierungstechnik und Möbelindustrie, wird der Girls' Day zur Nachwuchsgewinnung genutzt. Allein 2008 haben sich 255 VeranstalterInnen mit Angeboten für 2.909 Mädchen auf der Aktionslandkarte eingetragen. Auf [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de) können die Unternehmen ihre Angebote beschreiben und einstellen; die Mädchen haben die Möglichkeit, nach offenen Plätzen zu suchen und sich online anzumelden.

Für Fragen zur Planung des Aktionstags in Ihrem Unternehmen oder Ihrer Organisation stellt die Bundesweite Koordinierungsstelle des „Girls' Day – Mädchen-Zukunftstags“ umfassende Materialien zur Verfügung, die über die Homepage [www.girls-day.de](http://www.girls-day.de) kostenfrei bestellt werden können. Das Girls' Day-Team steht für persönliche Beratungsgespräche auch gern telefonisch zur Verfügung.

Der nächste Girls' Day ist am 23. April 2009.

#### Weitere Informationen unter:

Projektleitung Girls' Day - Mädchen-Zukunftstag  
Elisabeth Schöppner  
Mail: [schoeppner@girls-day.de](mailto:schoeppner@girls-day.de)  
[www.girls-day.de](http://www.girls-day.de)

### Technikmädchen NRW

**T**echnikberufe stellen für Mädchen und junge Frauen eine große berufliche Perspektive dar. Doch nur ein Bruchteil der technisch begabten Mädchen entscheidet sich im beruflichen Orientierungsprozess für eine technische Ausbildung oder ein Studium, obwohl sich unter allen Mädchen und jungen Frauen rund zehn Prozent absolut technisch Begabte sowie rund zwanzig Prozent „latent“ technisch Begabte/ Interessierte befinden. Dabei sind im Zusammenhang mit dem zunehmenden Fachkräftemangel die Chancen auf eine Beteiligung in den innovativen technischen Beschäftigungsfeldern gewachsen.

#### Schwierige Rahmenbedingungen

Manchmal sind es nur „die Stimmungen am Arbeitsplatz“ (z. B. in den Handwerksberufen), die die Mädchen hindern, zu der einen oder anderen Firma zu gehen. Manchmal treffen sie auf Vorurteile oder auch zu schwere Arbeitsgeräte, die nicht ergonomisch sind. So passen die Handschuhe der Größe elf einfach nicht für eine Handgröße acht - das Arbeitsgerät ist dann nicht gut zu fassen und das Arbeitsergebnis schlecht.

Wenn Mädchen und junge Frauen sich heute für Technik begeistern, dann müssen sie in der Regel immer noch besser sein und mehr leisten als die Jungen, um Anerkennung zu erhalten. Dabei können technisch begabte Mädchen und junge Frauen durchaus auch neue Impulse in technische Entwicklungen bringen, und durch die weibliche Fragestellung: „Wozu ist diese Lösung/dieses Produkt zu nutzen oder sollte es nicht anders gestaltet werden“ auf verbraucherfreundlichere Produktentwicklung hinwirken.



„Früh übt's sich“ - Teilnehmerin im Berufsparcour

#### Neue Impulse für die Ausbildung junger Frauen

Mit rund 2.000 Mädchen und jungen Frauen im Alter von fünf bis fünfundzwanzig Jahren werden daher im Auftrag des Landes NRW Arbeitsmaterialien getestet, neue Trainingsprodukte aus den Unternehmen auspro-

biert und schließlich schon der erste Schritt getan, um Mädchen in Kontakt zu Unternehmen zu bringen. Schulen und Unternehmen in Lübbecke, Espelkamp sowie in Minden, Essen, Witten, Bochum, Dortmund, Königswinter, Arnsberg, Bielefeld und Münster sind mit von der Partie. Die Ergebnisse werden in Fachforen und in einem Internetportal allen zugänglich gemacht.

Falls es im ersten Anlauf nicht mit einem Ausbildungs- oder Arbeitsplatz klappt, können sich die „Technikmädchen“ in einem Forum eintragen, um dort in Kontakt mit weiteren Unternehmen zu kommen. Ein Nebeneffekt der Veranstaltungen ist, dass beim Techniktraining das Stationenlernen wiederentdeckt und auch in den Unterricht integriert werden kann, um Technikbegeisterung nicht nur bei Mädchen zu wecken.

#### Weitere Informationen unter:

Technikzentrum Minden-Lübbecke e. V.  
Karin Ressel  
Mail: [technikzentrum@t-online.de](mailto:technikzentrum@t-online.de)  
[www.berufsparcours.de](http://www.berufsparcours.de)

#### „Kein Jugendlicher soll verloren gehen!“



Klaus Siegeroth,  
Leiter Bielefelder Jugendhaus

**„Kein Jugendlicher soll verloren gehen!“** So lässt sich das Ziel des Bielefelder Jugendhauses, in dem die Jugendberufshilfe der REGE mbH und der Jugendbereich der Arbeitplus in Bielefeld GmbH in Bürogemeinschaft zusammenarbeiten, zusammenfassen. Am Übergang von Schule und Beruf beginnt die Arbeit der BeraterInnen im SGB II und SGB VIII. Der Kontakt mit den BeraterInnen entsteht schon in der Schule bei Fragen der Berufswahl, und setzt sich nach der Ausbildung fort, wenn ein langfristiger Job gefunden werden muss.

Um Jugendlichen in besonderen Lebenslagen gezielt helfen zu können, kooperiert das Jugendhaus besonders intensiv mit der Berufsberatung der Agentur für Arbeit sowie den Koordinatoren für Studien- und Berufsorientierung an allen Bielefelder Förder-, Haupt- und Gesamtschulen.

#### Individuelle Beratung – individuelle Angebote

Die jungen Frauen und Männer zwischen 15 und 25 Jahren erhalten eine individuelle Beratung, die möglichst

sofort zu einem individuellen Angebot führt: eine passende Ausbildungsstelle oder eine Maßnahme, die die Jugendlichen ihrem Berufswunsch näher bringt. Das sind Angebote wie ein Berufsparcours, Kompetenzchecks und Videoportraits für SchülerInnen oder auch Bewerbungstrainings sowie betriebliche Praktika für arbeitslose Jugendliche. Eine häufige Herausforderung bei der Beratung junger Frauen ist es, das Spektrum möglicher Berufe zu erweitern, Berufspraktika oder -ausbildungen sowohl im Verkauf als auch in handwerklichen oder technischen Berufen schmackhaft zu machen und zu vermitteln.

#### Besondere Unterstützung für junge Mütter

Für junge Mütter strebt das Jugendhaus an, bald Teilzeitausbildungen anzubieten; 30 Plätze stehen auf der Wunschliste. Verhandlungen hierfür laufen zurzeit. Für diesen Kundinnenkreis ist es genauso wichtig, Maßnahmen in Teilzeit absolvieren zu können. Entsprechend sind diese Angebote des Jugendhauses konzipiert. Denn die Maßnahmen sollen zu den Jugendlichen passen und nicht umgekehrt.

Mütter generell – ob allein erziehend oder Familienfrauen – befinden sich in einem Zwiespalt: Um eine Ausbildung beginnen oder arbeiten gehen zu können, brauchen sie eine Betreuung für ihre Kinder. Gleichzeitig aber wollen sie die Kinder nicht „abschieben“. Diesen Zwiespalt zu erkennen, zu würdigen und gangbare Wege zu eröffnen, ist eine wichtige Aufgabe für die BeraterInnen. Betreuungsplätze zu organisieren, gehört zu ihrem Aufgabenspektrum. Berufsanfängerinnen erhalten so eine Beratung, die viele Aspekte ihrer Situation berücksichtigt, und die ihnen den Einstieg in den Beruf erleichtert.

#### Weitere Informationen unter:

Bielefelder Jugendhaus  
Klaus Siegeroth  
Fon: 0521 - 92 37 - 200

#### Chancen für Alleinerziehende verbessern – Best Practice Beispiele in OWL

#### Kreis Höxter: BASICS – Grundlagen für Alleinerziehende

**F**ür Frau B. lief es bislang nicht sehr gut in ihrem Leben. Nach der Schule, die sie 1996 ohne Abschluss verließ, gab es weder eine Ausbildungsmöglichkeit noch eine andere Förderung. Dann kam schon bald das erste Kind; zwei Jahre später folgte das Zweite. Die Ehe zerbrach und jetzt war Frau B. auf sich alleine gestellt. Als sie 2007 zum ESTA Bildungswerk kam, war das ein erster Schritt, um selbstständig zu werden.

Die Betreuung der Kinder wurde durch die „Betreute Grundschule“ gesichert, so dass sie sich endlich auf sich und ihre Entwicklung konzentrieren konnte. Dass dies schwierig werden würde, war ihr selbst und den Mitarbeiterinnen des Bildungswerkes klar. Wie bei manchen Alleinerziehenden gab es viele Probleme mit den Kindern. Zusätzliche Therapien waren notwendig, um den Kindern zu helfen. Das beanspruchte Zeit und Energie.

#### „Berufstraining“ für Alleinerziehende

Frau B. ist eine typische Kundin im Projekt BASICS, das seit einigen Jahren vom ESTA Bildungswerk im Auftrag der ARGE Kreis Höxter in Brakel durchgeführt wird. Bereits vor der Arbeitsmarktreform gab es ähnliche Maßnahmen, die vom Kreis Höxter finanziert wurden. Die Zielgruppe der allein erziehenden Frau-

en und Männer rückte in Zusammenhang von Projekten für junge Erwachsene in den Fokus. Dort tauchten immer wieder junge Frauen auf, die ein oder mehrere Kinder versorgen mussten und nicht wussten, wie sie eine Berufstätigkeit damit vereinbaren sollten. Deshalb liegt das besondere Augenmerk in dem Projekt auf der Kinderbetreuung.



BASICS-Frauen bei einer Teamübung

In einer ersten Projektphase werden Einzelgespräche mit den TeilnehmerInnen geführt, um die Situation genau zu erfassen und die Betreuung der Kinder zu planen. Hier arbeitet das ESTA Bildungswerk mit Jugendämtern, Kindertagesstätten und Grundschulen zusammen. In der Regel kann die Betreuung gewährleistet werden. In der zweiten Phase, in der die Frauen sieben Wochen jeweils vier Stunden pro Tag ein Training durchlaufen, können die Kinder von einer Erzieherin beim ESTA Bildungswerk betreut werden. In der anschließenden Praktikumsphase muss die Betreuung durch Dritte geregelt sein.

Die Trainingsphase ist in zwei Teile gegliedert: Im ersten werden die Qualifikations- und Persönlichkeitsprofile sowie individuelle berufliche und persönliche Ziele erarbeitet. Außerdem werden Schlüsselqualifikationen (z. B. Lernvermögen, Kommunikationsverhalten und Planungskompetenz) trainiert. Diese werden im zweiten Teil vertieft. Die Auseinandersetzung mit der Berufs- und Arbeitswelt sowie ein ausführliches Bewerbungstraining, bei dem auch die Videokamera eingesetzt wird, gehören ebenfalls zum Programm. Weitere Themen ergeben sich aus der Situation der TeilnehmerInnen und dem Prozess innerhalb des Projektes. Grundlage der inhaltlichen Arbeit bildet ein ressourcen- und systemorientiertes Konzept.

## Das Konzept bewährt sich

Das Konzept geht bislang auf. In jeder Gruppe mit jeweils etwa 20 TeilnehmerInnen konnten 40 bis 50 Prozent in Arbeit oder Ausbildung vermittelt werden. Die Probleme bei der Integration sind neben den fehlenden Qualifikationen das hohe Maß an zeitlicher Flexibilität, das von MitarbeiterInnen erwartet wird, und das nicht zum Betreuungsangebot passt. Zudem fehlen Möglichkeiten für Teilzeitausbildungen.

Auch bei Frau B. verhinderten gesundheitliche Schwierigkeiten zunächst den Beginn der angestrebten Umschulung. Jetzt – ein Jahr später – hat sie ihre Ausbildung begonnen.

### Weitere Informationen unter:

ESTA Bildungswerk gGmbH  
Manfred Kiefer  
Mail: manfred.kiefer@esta-bw.de

**Chance zu haben. Schließlich schlug ihre Arbeitsvermittlerin bei der Lippe pro Arbeit die Teilnahme an Connect vor. Connect ist ein Lehrgang für Alleinerziehende, der von der KompetenzWerkstatt Beruf im Auftrag der Lippe pro Arbeit durchgeführt wird.**

Connect wird halbtags angeboten, damit die Mütter – und auch einige Väter – ihre Kinder in der Schule oder im Kindergarten gut untergebracht wissen. Von acht bis zwölf Uhr lernen die TeilnehmerInnen bei Connect, wie man sich richtig bewirbt, trainieren Bewerbungsgespräche und setzen das Erlernte auch gleich in die Praxis um. Denn fester Bestandteil des Lehrganges ist ein achtwöchiges Praktikum, ebenfalls halbtägig.

## 77 Prozent finden durch Connect eine Beschäftigung

Von 22 TeilnehmerInnen haben 17 eine Arbeits- oder Ausbildungsstelle gefunden. „Einige arbeiten jetzt sogar in Vollzeit, obwohl sie zunächst selbst bei einer Teilzeitbeschäftigung Probleme bei der Kinderbetreuung vorhersahen“, erzählt Hildegard Hammer, Leiterin von Connect bei der KompetenzWerkstatt Beruf. Die Diplom-Pädagogin hat die Alleinerziehenden von Anfang an intensiv betreut, und vor Beginn des Lehrganges mit allen TeilnehmerInnen ein Vorgespräch geführt. „Kernfrage war immer: Wie können wir sicherstellen, dass die Kinder gut betreut sind, während die Mütter arbeiten?“, so Hammer. Neben der Offenen Ganztagschule und dem Kindergarten müssen sich die Alleinerziehenden ein Netzwerk aus Familie und Freunden aufbauen. Machen die Mütter eine Ausbildung, hilft die Lippe pro Arbeit auch bei der Sicherstellung der Kinderbetreuung.

„Vormittags ist die Betreuung in Lippe gut geregelt“, sagt Hammer. Doch die meisten Betreuungseinrichtungen schließen um 16 Uhr, das ist für Mütter, die bis 16 oder 17 Uhr arbeiten müssen, ein Problem. Doch auch die Betriebe müssten umdenken, findet Hildegard Hammer. „Arbeitgeber verschenken ein großes Potenzial, wenn sie Mütter außer Acht lassen.“



Linette Barnard-Klemme wieder bei der Arbeit

Linette Barnard-Klemme hat einen Arbeitgeber gefunden. In dem Garten- und Landschaftsbaubetrieb hatte sie bereits während des Connect-Lehrganges ihr Praktikum absolviert und bekam gleich eine Stelle angeboten. Die 32-Jährige ist begeistert: „Nun kann ich meinem Kind endlich wieder etwas bieten und der Job macht mir großen Spaß.“

### Weitere Informationen unter:

Lippe pro Arbeit GmbH  
Meike Delang  
Mail: meike.delang@arge-sgb2.de

## Kreis Lippe: Connect – Vereinbarung von Kindern und Beruf für Alleinerziehende leichter gemacht

**D**ie erste Frage des Arbeitgebers im Bewerbungsgespräch ist immer: „Was ist mit dem Kind?“, beschreibt Linette Barnard-Klemme ihre Erfahrungen bei der Jobsuche. Die 32-Jährige ist allein erziehende Mutter eines sechsjährigen Sohnes. Gemeinsam lebten sie von Arbeitslosengeld II nach der Trennung von ihrem Mann. „Ich habe mich kaum getraut, mich zu bewerben“, erzählt Barnard-Klemme. Immer befürchtete sie, bei den Arbeitgebern als Alleinerziehende sowieso keine

## Kreis Minden-Lübbecke: Teilzeitausbildungsprojekt für junge Mütter

**Im August 2008 startete die proArbeit gGmbH, Geschäftsstelle Espelkamp, mit dem Auftragnehmer EinLaden Espelkamp gGmbH ein neuartiges vorbereitendes Teilzeitausbildungsprojekt für 17 junge Frauen, bis 30 Jahre, mit Kind(ern), in einem anerkannten Ausbildungsbetrieb, max. 30 Stunden in der Woche. Die reguläre Laufzeit des Projekts betrug 15 Monate (01. August 2007 - 31. Oktober 2008), die Teilnahmevoraussetzungen waren eine sehr hohe Motivation und ein Schulabschluss (mindestens Hauptschulabschluss).**

Projektziel war es, den jungen Müttern die Gelegenheit zu bieten, eine Ausbildung oder Berufstätigkeit in den verschiedensten Bereichen (z. B. Bürokauffrau, Friseurin, Verkäuferin) in Teilzeit zu absolvieren, eine gleichberechtigte Teilhabe von jungen Frauen mit Kindern am Arbeits- und Ausbildungssystem zu gewähren, und ihnen, neben dem Erwerb eines qualifizierten Berufs, eine langfristige Integration in den ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.

### Chance für eine langfristige Integration in den Arbeitsmarkt

Ab September 2007 wurden die Frauen zunächst in individuelle Praktika in breit gefächerten Arbeitsbereichen zur Berufswahlfindung vermittelt, vereinzelt auch direkt in eine Ausbildung. Hierbei wurde darauf geachtet, dass die Ausbildungsbedingungen durch das Projekt entsprechend an die individuelle Lebenssituation der Frauen angepasst wurden.

Die organisierte kontinuierliche Kinderbetreuung durch das Jugendamt sowie das engmaschige sozialpädagogische Coaching, ermöglichten durch die umfangreiche Vorbereitung und Unterstützung einen reibungslosen Ausbildungsverlauf bzw. Verlauf der Berufstätigkeit der Frauen.

Dies geschah inhaltlich durch eine intensive Beratung bei der Berufswahlfindung, Hilfestellung bei der Suche nach Praktika- und Ausbildungsstellen, individuelle Begleitung während der Praxisphasen, und die nachhaltige Betreuung während der ersten sechs Monate in der Ausbildung und der Arbeitsaufnahme. Gleichzeitig bekamen die Frauen durch die pädagogische Begleitung eine wichtige Hilfestellung bei der (Neu-)Strukturierung ihres Arbeitsalltags sowie bei persönlichen und finanziellen Schwierigkeiten.

### Intensive Ausbildungsvorbereitung

Das Projekt zeichnete sich weiter durch eine intensive Ausbildungsvorbereitung mittels umfassender Trainingsmaßnahmen aus (z. B. intensive Auffrischung des bisherigen Schulwissens, Weiterbildung in den Grundfächern Mathematik, Deutsch, EDV, Bewerbungstraining und Soziales-Kompetenz-Training), die den Projektteilnehmerinnen zu einem optimalen Einstieg in die Ausbildung verhelfen sollten.

Insgesamt haben 17 Teilnehmerinnen das Projekt durchlaufen: Drei Frauen haben eine Ausbildung begonnen, für sieben wurde eine Arbeitsstelle gefunden, sieben haben aus diversen Gründen wie Schwangerschaft, Überforderung und mangelnde Motivation das Projekt verlassen. Das Teilzeitausbildungsprojekt wurde von mehr als der Hälfte der Frauen positiv angenommen und engagiert absolviert, so dass von einer hohen Erfolgs- bzw. Vermittlungsquote gesprochen werden kann.

Durch den umfangreichen kooperativen Austausch mit diversen Trägern anderer Regionen (EinLaden Espelkamp gGmbH ist Mitglied des Netzwerks Teilzeitausbildung [www.netzwerk-teilzeitberufsausbildung.de](http://www.netzwerk-teilzeitberufsausbildung.de)) und Recherche im gesamten Bundesgebiet, ist es gelungen, ein auf den Altkreis zugeschnittenes innovatives Projekt zu entwickeln, welches für die Zukunft zahlreicher Frauen erstrebenswert ist, so dass eine Weiterentwicklung und Fortführung des Projekts geplant ist.

#### Weitere Informationen unter:

EinLaden Espelkamp gGmbH  
Jennifer Parau  
Mail: tzprojekt-espelkamp@gmx.de

## Kreis Paderborn: Eltern drücken wieder die Schulbank – Hauptschulabschluss bei IN VIA



**„Es ist zwar stressig, aber es macht Spaß!“, das hört man in letzter Zeit immer wieder auf den Fluren bei IN VIA in der Bahnhofstraße. Seit Januar 2008 bietet IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit Bezirk Paderborn e. V. in Kooperation mit der IN VIA Akademie im Meinwerk-Institut, einen Lehrgang zum nachträglichen Erwerb des Hauptschulabschlusses Klasse zehn an.**

**Fünfzehn arbeitslose Frauen und fünf Männer haben die Möglichkeit, in diesem 15-monatigen Lehrgang ihren Abschluss nachzuholen und berufliche Erfahrungen in einem gemeinnützigen Brückenjob zu sammeln. Die Teilnehmenden werden durch die Arbeitsgemeinschaft für Arbeit im Kreis Paderborn (ARGE) zugewiesen. Gefördert wird die kombinierte Maßnahme durch die ARGE, EU- und Landesmittel. Das Projekt läuft bis zum 31. März 2009.**

Eine Lehrgangsteilnehmerin ist die 34-jährige fünffache Mutter Cornelia Pietrek. Sie möchte mit Hilfe des Lehrgangs ihren lang gehegten Traumberuf als Altenpflegerin realisieren. *„Mit dem Hauptschulabschluss möchte ich mir und meinen Kindern beweisen, dass man vieles erreichen kann, wenn man ein Ziel vor Augen hat. Für mich ist dies der erste Schritt in meine berufliche Zukunft. Die Arbeit im Altenheim gefällt mir sehr gut und auch das Lernen macht mir wieder viel Spaß.“*

### Erleichterung des Übergangs ins Berufsleben

An drei Tagen in der Woche sind Cornelia Pietrek und die anderen TeilnehmerInnen im Rahmen einer Arbeitsgelegenheit (Brückenjob) in sozialen Einrichtungen eingesetzt. Die Tätigkeiten, die sie dort leisten, sind gemeinnützig und zusätzlich. Durch die begleitende erwerbsweltorientierte Qualifizierung und ein vierwöchiges Praktikum zum Ende der Maßnahme soll den Teilnehmenden der Übergang in das Berufsleben erleichtert werden.



Petra Rölle (links), Cornelia Pietrek (rechts) und weitere Teilnehmerin

„15 der 20 Personen sind Frauen zwischen 22 und 35 Jahren, elf von ihnen sind Alleinerziehende. Gerade für sie ist der Lehrgang mit einer 30-Stunden-Woche eine große Herausforderung, aber auch eine gute Chance, um nach der Familienzeit einen beruflichen Einstieg zu schaffen“, berichtet Petra Rölle, pädagogische Fachkraft im Lehrgang. „Wir hoffen, dass Ende Februar 2009 alle ihren Hauptschulabschluss in der Tasche haben.“

Hermann-Josef Bentler, stellvertretender Geschäftsführer der ARGE Paderborn, sieht ebenfalls gute Chancen für die Teilnehmenden: „Wir halten diese Maßnahme für eine effektive und wichtige Chance für arbeitslose Menschen, um einen Bildungsabschluss zu erreichen und sich dann beruflich weiter zu entwickeln“.

Cornelia Pietrek kämpft für diese Chance und arbeitet jetzt schon mit Petra Rölle an ihren beruflichen Perspektiven nach Lehrgangsende. Aufgeben kommt für sie nicht in Frage! Die Kraft dafür schöpft sie aus der Zuversicht, bald eine Arbeitsstelle zu finden und sich und ihren Kindern dadurch Perspektiven zu schaffen.

#### Weitere Informationen unter:

IN VIA Katholische Mädchensozialarbeit  
Karin Strätling  
Mail: k.straetling@invia-paderborn.de

es, regelmäßig Distanz zum Beruf herzustellen. Das beugt Burnout-Syndromen vor.

Wichtig ist jedoch den meisten Frauen, dass es in den Unternehmen eine Akzeptanz für ihre Position als Mutter und Mitarbeiterin gibt. Hier tun sich nach wie vor Defizite auf. Vieles steht zwar in den Firmenbroschüren zur Unternehmenskultur, aber in der gelebten Praxis klaffen Anspruch und Wirklichkeit häufig auseinander. Immer noch wird bei der Geburt eines Kindes nachlassendes berufliches Interesse unterstellt. Es ist immer noch nicht selbstverständlich, dass Mütter Leistungsträgerinnen sind.

So bleiben vereinbarkeitsfreundliche Regelungen oft dem Verhandlungsgeschick der einzelnen Frau überlassen. Dabei wünschen sich viele Frauen nicht unbedingt einen Teilzeitjob sondern vielmehr zeitliche Flexibilität. Das bedingt, dass Ergebnisse einen höheren Stellenwert erhalten müssen als die Anwesenheit am Arbeitsplatz.

#### (Familien-)Frauen sind ein positives Potenzial

Frauen mit Familie sind für Unternehmen ein Gewinn! Berufliche und informell erworbene Kompetenzen potenzieren sich und fördern die Effizienz. Was hindert Unternehmen daran, sich dieses Potenzial stärker zu erschließen? Tradierte Muster, überholte Rollenbilder, Angst vor dem Machtverlust der Männer? Dabei wünschen sich heute immer mehr Väter eine aktivere Rolle in der Familie, und auch ihnen wäre ein vereinbarkeitsfreundlicheres Klima durchaus recht.

Die Uhr tickt. Der demographische Wandel ist nicht mehr zu stoppen. Deshalb wäre es jetzt an der Zeit, sich die Potenziale zu erschließen, die da sind – die Frauen. Unternehmen müssen mit den passenden Rahmenbedingungen Frauen einladen. Sie sind nicht nur wichtige Konsumentinnen, sondern sie wollen und können mitwirken, mitentscheiden, mitgestalten.

Dies in der Region voranzutreiben ist eine Herausforderung für das Netzwerk W. Der Zusammenschluss von MultiplikatorInnen will in die Gesellschaft und die Unternehmen hineinwirken, um Kulturveränderungen zu fördern. Damit können alle gewinnen – vor allem die Unternehmen.

#### Weitere Informationen unter:

Netzwerk W  
Anne Meuer-Willuweit  
Mail: willuweit@t-online.de

## Erfolgreicher Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt für Berufsrückkehrerinnen

### Netzwerk W: Frauen kommen wieder!

**D**ie Zeit des Entweder – Oder ist vorbei – jetzt zählt das „Und“!“, so Jutta Allmendinger, die Leiterin der Brigitte-Studie „Frauen auf dem Sprung“. Längst sind die Zeiten vorbei, dass Frauen sich mit der Rolle der Hausfrau und Mutter begnügen, und wieder einmal ist es wissenschaftlich belegt worden. Frauen wollen mitmischen – mehr denn je. So belegt es die Studie. Aber noch immer leisten wir uns den paradoxen Luxus, Frauen zu qualifizierten Fachkräften gut auszubilden, sie danach aber nur halbherzig in den Arbeitsmarkt zu integrieren. Wenn dann eine Familienphase eingelegt werden muss, ist der Karriereknick da.

Dabei ist die sich in Deutschland erst langsam verbessernde Kinderbetreuung natürlich ein Thema, aber nicht nur. Die stärksten Vorurteile über berufstätige Frauen mit Kindern sitzen in den Köpfen von Vorgesetzten, aber auch von KollegInnen. Hartnäckig hält sich das mentale Bild von der Mutter, die „eigentlich“ zu Hause bei ihren Kindern bleiben sollte, auch wenn das im Sinne politischer Korrektheit nicht offen ausgesprochen wird.

Noch immer gibt es Befürchtungen, dass Frauen mit Kindern im beruflichen Alltag nicht voll zur Verfügung stehen. Noch immer nehmen viele Frauen nach der Familienphase einen (Teilzeit-)Job an, in dem sie gemessen an ihrer Qualifikation eher unterfordert sind.

#### Beruf und Familie – für Frauen kein Widerspruch

Frauen wollen beides – Beruf und Familie. Die Familie gilt als Ressource, als Kraftpool, der die berufliche Motivation zusätzlich stärkt. Nur so schaffen es Frauen, über einen längeren Zeitraum beide Belastungsfelder erfolgreich zu managen. Familien- und berufsbezogene Kompetenzen greifen ineinander und verstärken sich gegenseitig positiv. Gelassenheit und Organisationsfähigkeit werden durch die Familiengründung verbessert, und durch die Familie gelingt

### Kreis Herford: Orientierungskurs für den beruflichen Wiedereinstieg

**D**ie ARGE Herford bietet seit 2005 die Maßnahme „Rückkehr in den Beruf“ an. Vor dem Hintergrund einer großen Anzahl allein erziehender erwerbsfähiger Frauen, die von Arbeitslosigkeit betroffen sind und ALG II beziehen, summieren

**sich bei dieser Zielgruppe Faktoren, die den Frauen einen Einstieg oder Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt erschweren, bspw. fehlende oder unzureichende Qualifikation, Probleme bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf oder mangelndes Wissen über geeignete Unterstützungsangebote. Oft kommt auch noch ein geringes Selbstwertgefühl hinzu.**

Mit der Teilnahme am Kurs wird Frauen eine Möglichkeit geboten, in einer entspannten Atmosphäre gemeinsam mit anderen Frauen, die sich in der gleichen Situation befinden, eine neue berufliche Perspektive zu entwickeln. Die Trainingsmaßnahme wird bisher an zwei Standorten im Kreis Herford einmal jährlich angeboten. Für 2009 ist eine Ausweitung auf drei Standorte mit zwei Durchgängen geplant.

## Theorie und Praxis greifen ineinander

Bei einer Laufzeit von zwölf Wochen gliedert sich die Teilzeitmaßnahme in einen siebenwöchigen theoretischen Teil und ein fünfwöchiges Praktikum. Auch ist es möglich in zwei Praktikumsbetriebe reinzuschnuppern. Am Beginn der Orientierungsmaßnahme steht für jede Teilnehmerin eine Standort-Bestimmung. Hier geht es um Themen wie Reflexion der Familienphase, Vereinbarkeit von Familie und Beruf, Neuorganisation und Aufgabenteilung in der Familie. Im Anschluss daran erfolgt die Erarbeitung eines individuellen Stärken- und Schwächenprofils für jede Teilnehmerin sowie umfangreiche berufsbezogene Informationen über die Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt, Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten und Rechtsfragen.

Heute sind in jedem Arbeitsbereich EDV-Kenntnisse erforderlich, deshalb ist ein wichtiger Bestandteil der Maßnahme ein EDV-Einführungskurs, in dem Grundkenntnisse der Textverarbeitung vermittelt werden. In einem Bewerbungstraining frischen die Frauen ihre Kenntnisse über die Gestaltung schriftlicher Bewerbungsunterlagen auf, und trainieren in Rollenspielen die selbstbewusste Präsentation in Vorstellungsgesprächen.

Einen weiteren wichtigen Part nimmt die Information zu Themen wie Unterstützungs- und Hilfsangeboten zur Kinderbetreuung im Kreis Herford, zu sozialrechtlichen Fragen sowie zum Familien- und Rentenrecht ein.

## Motivation und Selbstbewusstsein werden wieder aufgebaut

Die vielfältigen Informationen und Erfahrungen in der Gruppe führen bei den Frauen zu einem großen Motivationsschub, vor dessen Hintergrund eine berufliche Perspektive entwickelt werden kann.

Im Anschluss an die Theoriephase absolvieren die Kursteilnehmerinnen ein selbst ausgesuchtes Praktikum. Es bietet sich hier die Möglichkeit, in einem erlernten Beruf Kenntnisse aufzufrischen oder ein ganz neues Arbeitsfeld kennen zu lernen. Einmal wöchentlich findet während des Praktikums ein Rückholtag statt, an dem die gemachten Erfahrungen besprochen und reflektiert werden können.

Die meisten der Frauen, die die bisherigen Kurse erfolgreich absolviert haben, wussten vor allem die intensive Arbeit an der eigenen Persönlichkeit als auch das umfangreiche Informationsangebot sehr zu schätzen.

Eine der Teilnehmerinnen, die im Anschluss eine Arbeitsstelle gefunden hat, fasst ihre Erfahrungen zusammen: *„Ich bin sehr motiviert worden und habe Selbstbewusstsein und Power für meine Zukunftspläne bekommen. Sowohl die interessanten Themen als auch der Austausch darüber, die Informationen zu Unterstützungsangeboten, das Bewerbungstraining – das alles war sehr hilfreich für mich. Mein Praktikum im Altenheim hat deshalb gut geklappt, und ich habe dort einen Arbeitsvertrag in Teilzeit erhalten.“*



Kursteilnehmerinnen und Dozentinnen in der Volkshochschule Kreis Herford

### Weitere Informationen unter:

ARGE Herford  
Anja Machmer  
Mail: [anja.machmer@arge-sgb2.de](mailto:anja.machmer@arge-sgb2.de)

## Machen Sie, dass Sie weiterkommen!

**S**eit seinem Start Anfang 2006 liegt der Bildungsscheck hoch im Kurs. Ganz besonders bei den weiblichen Beschäftigten in OstWestfalenLippe. Mit dem Bildungsscheck unterstützt das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales aus NRW kleine und mittlere Unternehmen und ihre Beschäftigten bei der beruflichen Weiterbildung. Die Hälfte der Kursgebühren, maximal 500 Euro, übernimmt das Land, wenn Beschäftigte sich fortbilden.

**31.000 Bildungsschecks zur Unterstützung der beruflichen Weiterbildung sind bislang in OWL ausgegeben worden. 69 Prozent der Beschäftigten, die sich mit Hilfe des Bildungsschecks aktiv weiter qualifizieren, sind Frauen. Sie investieren deutlich häufiger als Männer in die eigene Fortbildung. Und – das ist eine besonders erfreuliche Entwicklung – Frauen werden von ihren Betrieben mittlerweile genauso häufig für eine Fortbildung ausgewählt wie ihre männlichen Kollegen.**

## Der Bildungsscheck hilft beim beruflichen Wiedereinstieg nach der Familienphase

Seit Februar dieses Jahres können auch BerufsrückkehrerInnen einen Bildungsscheck in Anspruch nehmen. Sie können den Bildungsscheck zum Beispiel nutzen, um den beruflichen Wiedereinstieg vorzubereiten, sich auf dem Arbeitsmarkt neu zu orientieren oder fachlich zu qualifizieren. 126 Frauen und sechs Männer aus OWL haben den Bildungsscheck bislang für ihren beruflichen Neustart nach der Familienphase eingesetzt – Tendenz steigend.

Zum Beispiel Stefanie Knapp (Name geändert): Sie ist gelernte Krankenschwester und hat sich mit der Geburt ihres ersten Kindes bewusst für die Arbeit als Mutter und Hausfrau entschieden. Auch für das zweite Kind wollte sie in den ersten Jahren uneingeschränkt da sein. *„Jetzt, wo meine Kinder zehn und zwölf Jahre alt sind, ist die Zeit gekommen, in der ich beruflich wieder aktiv werden möchte“*, erzählt die Alleinerziehende.

In ihren Beruf als Krankenschwester möchte sie allerdings nicht zurück. Bei

der Gleichstellungsstelle der Stadt Bielefeld hat sie sich beruflich beraten lassen. Seit September besucht sie einen „Orientierungskurs für Familienfrauen“. „Ich bin sicher, dass mir gerade auch das fünfwöchige Praktikum darüber Klarheit verschaffen wird, wie es weiter gehen kann.“, blickt sie optimistisch in die Zukunft.

## Kurzinfo Bildungsscheck

Bilden sich Beschäftigte weiter, übernimmt das Land die Hälfte der Kursgebühren, maximal 500 Euro pro Bildungsscheck. Pro Zugang (individuell und betrieblich) können Beschäftigte **einen Bildungsscheck** pro Kalenderjahr erhalten. Unternehmen erhalten für ihre Beschäftigten maximal zehn Bildungsschecks pro Kalenderjahr.

Einen Bildungsscheck nach der Familienphase erhalten Frauen und Männer, die ihren Berufsweg wegen der Betreuung und Erziehung von Kindern unter 15 Jahren oder der Pflege eines Angehörigen für mindestens ein Jahr unterbrochen haben. Der Wegfall des Unterbrechungsgrundes muss mehr als ein Jahr zurückliegen oder die zuständige Arbeitsagentur eine Förderung abgelehnt haben.

Die Regionalagentur OWL koordiniert im Auftrag des MAGS NRW die Umsetzung in OstWestfalenLippe. Eine Liste aller Bildungsscheckberatungsstellen und ausführliche Informationen zum Bildungsscheck in deutscher, türkischer und russischer Sprache sind unter [www.regionalagentur-owl.de](http://www.regionalagentur-owl.de) erhältlich.

## Arbeitsmarktchancen für Nichtleistungsbeziehende – Erfahrungen aus einem Projekt

**L**ängst nicht alle Arbeitslosen beziehen Leistungen. Die Statistik der Bundesagentur für Arbeit weist aus, dass der Anteil der Nichtleistungsbeziehenden an allen arbeitslos gemeldeten Personen ca. 15 Prozent beträgt. Hier handelt es sich vor allem um Personen mit Partner-einkommen. Der Frauenanteil an den Nichtleistungsbeziehenden liegt dementsprechend hoch bei 63 Prozent.

Es gibt jedoch eine Dunkelziffer, da z. B. nur rund ein Drittel der ALG I - Beziehenden in den Bezug von ALG II übergeht. Die sogenannte „Stille Reserve“ ist quantitativ schwer zu bemessen. Auch Daten über die Chancen der Arbeitsmarktintegration Nichtleistungsbeziehender sind nicht in systematischer Weise erhoben. Aus diesem Grund muss auf punktuelle Erfahrungen zurückgegriffen werden.

### Das Projekt „UVgA“

Die Netzwerk Lippe gGmbH führte im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit von April bis Oktober 2008 ein Projekt zur „Unterstützung der Vermittlung mit ganzheitlichem Ansatz für Nichtleistungsbeziehende (UVgA)“ durch. Hier werden nichtleistungsbeziehende Arbeitssuchende individuell betreut und bei der Arbeitsmarktintegration aktiv durch die Netzwerk Lippe gGmbH unterstützt. Kernelement ist der individuelle Vermittlungs- und Unterstützungsansatz mit unterschiedlichen Bausteinen und Instrumenten, aus denen ein Coachingplan erarbeitet wird. Ein derartiges Projekt war für das Netzwerk Lippe ein Novum und warf Fragen auf: Gelten für Nichtleistungsbeziehende besondere Bedingungen der Integration auf dem Arbeitsmarkt? Wie sehen die Arbeitsmarktchancen insbesondere für Frauen aus?

In die Maßnahme für Nichtleistungsbeziehende wurden im Berichtszeitraum 73 Teilnehmende, mehrheitlich Frauen, zugewiesen (insgesamt 39 weibliche und 34 männliche Teilnehmende). Die Profile der Teilnehmenden reichten von

frischgebackenen HochschulabsolventInnen ohne Leistungsanspruch bis zur klassischen Berufsrückkehrerin. Die Qualifikationen von Frauen und Männern in der Maßnahme unterschieden sich nicht nennenswert.

Der Vermittlungserfolg lag im Durchschnitt bei knapp 40 Prozent. 28 Prozent der weiblichen Teilnehmenden fanden innerhalb von fünf Monaten eine neue Beschäftigung. Diese Integrationszahl liegt unter der der männlichen Teilnehmenden, von denen 50 Prozent eine neue Arbeit aufgenommen haben.

### Warum werden Männer schneller vermittelt?

Auch bundesweit ist festzustellen, dass Männer schneller und häufiger in Erwerbstätigkeit wechseln als Frauen. Umgekehrt wechseln Frauen häufiger in Nichterwerbstätigkeit und verweilen dort länger. Wo liegen also die Ursachen für das offensichtlich höhere Arbeitsmarktrisiko von Frauen?

Armin Schauf, Projektmitarbeiter von „UVgA“, stellt aufgrund der gezeigten Erfahrungen folgende Überlegungen auf:

- Das Spannungsverhältnis zwischen den unterschiedlichen Rollen (Familie, Beruf, Freizeit) ist bei Frauen deutlicher ausgeprägt. Frauen möchten gerne allen Rollen zu 100 Prozent gerecht werden, müssen sich aber mit Kompromissen anfreunden. Die Kinderbetreuungsangebote haben sich zwar verbessert, decken aber nicht vollständig die Anforderungen des Arbeitsmarktes ab. Dadurch wird die berufliche Flexibilität eingeschränkt, so dass z. B. die Möglichkeit der Schichtarbeit erschwert wird.
- Notwendige Qualifizierungen werden von nichtleistungsbeziehenden Frauen weniger angenommen, dadurch verringern sich ihre Integrationschancen. Besonders gilt dies bei Wiedereinsteigerinnen, die aufgrund der Kindererziehung für eine längere Zeit ohne Anstellung waren. Zudem neigen Frauen dazu, eine berufliche Tätigkeit zugunsten der Familie zurückzustellen.
- Der wirtschaftliche Druck ist bei den in einer Partnerschaft lebenden nichtleistungsbeziehenden Teilnehmerinnen eher gering, da bereits ein festes Einkommen vorhanden ist. Positiv betrachtet sind sie nicht gezwungen, „unpassende“ Stellen anzunehmen. Die Bereitschaft dazu ist im Vergleich zu leistungsbeziehenden Frauen auch eher gering. Allerdings ergibt sich durch diese Einstellung auch ein Abhängigkeitsverhältnis, das nicht nur im Fall einer Trennung sehr negative Auswirkungen hat.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die Vermittlungschancen von Nichtleistungsbeziehenden mit einem entsprechenden individuellen Ansatz gut sind. Aus Trägersicht hat sich der UVgA-Ansatz bewährt.

Nichtleistungsbeziehende Frauen haben auf dem Arbeitsmarkt jedoch größere Integrationsprobleme als männliche Bewerber. Projekte wie „UVgA“ können durch den individuellen Coachingansatz zwar die besondere

Situation der Teilnehmerinnen sehr gut berücksichtigen, aber wesentliche Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes nicht entscheidend beeinflussen. Das Thema Qualifizierung könnte hier zu einem Schlüssel werden.

#### Weitere Informationen unter:

Netzwerk Lippe gGmbH  
Armin Schauf  
Mail: armin.schauf@netzwerk-lippe.de

## Bessere Chancen für Migrantinnen

### Bielefeld: MIGRA – Best Practice in der Vermittlung von Migrantinnen

**A**ufgrund der regionalen Besonderheit als Zuwanderungsregion hatte die REGE mbH die Möglichkeit, zielgruppenspezifische Projekte zu entwickeln und durchzuführen, um die beruflichen Chancen von Menschen ausländischer Herkunft zu verbessern.

**Für alle Projekte kann eine wichtige Erfahrung vorangestellt werden: Angebote zur beruflichen Integration müssen die Heterogenität der Zielgruppe berücksichtigen, wenn sie erfolgreich sein wollen.**

Insbesondere bei niedrigschwelligen Angeboten wurde festgestellt, dass viele Frauen durch eine aufsuchende Beratung in vertrauter Umgebung besser angesprochen wurden. Darüber konnte eine größere Bereitschaft zur Annahme konkreter Vermittlungsangebote erreicht werden. Die Entwicklung beruflicher Perspektiven in der Gruppe führt zu einer Stärkung des Selbstbewusstseins und befähigt die einzelnen Mitglieder, sich gegenseitig bei der Erreichung ihrer Ziele zu unterstützen.

#### Erfolg beruht auf ganzheitlichem Betreuungskonzept

Über die reine Vermittlungstätigkeit hinaus bedarf es immer einer intensiven Beratung und Betreuung, um Vermittlungshemmnisse auszuräumen, die nicht in der Person oder Fachlichkeit der Teilnehmerin, sondern eher in der familiären Situation oder im eigenen Rollenverständnis liegen.

Beispielsweise erklärte eine Teilnehmerin im Projekt MIA ganz offen, dass ihre Ehe scheitern würde, wenn sie sich für eine Berufstätigkeit in Vollzeit entscheiden würde, und ihr arbeitsloser Ehemann sich um Haushalt und Kinder kümmern müsste.

Insofern ist ein ganzheitlicher Beratungsansatz notwendig, der das gesamte Familiensystem mit den individuellen Voraussetzungen berücksichtigt. Nur gemeinsam erarbeitete und von Familienmitgliedern getragene Zielvereinbarungen sind weiterführend.

Während und nach der Vermittlungsphase ist ein wei-

teres Beratungs- und Coachingangebot sinnvoll, das die Teilnehmerinnen während ihrer Integration unterstützt, und für eine größere Nachhaltigkeit sorgt. Neben dem Beratungsangebot sind zur Absicherung der Arbeitsplätze weiterhin individuelle Qualifizierungsangebote hilfreich, wie z. B. im Bereich der Soft-Skills (Training zu Konfliktverhalten oder Selbstpräsentation), aber auch Kurse zum Erwerb einer berufsbezogenen Fachsprache, ebenso natürlich auch weitere berufliche Anpassungsqualifizierungen.

#### Drei erfolgreiche Projekte

Die REGE hat zahlreiche Projekte für die Zielgruppe der Migrantinnen entwickelt und durchgeführt, die im Nachfolgenden kurz skizziert werden.

In den drei MIGRA-Projekten wurden insgesamt 450 Arbeitslosengeld II-Empfängerinnen und über 300 Frauen, die nicht im Leistungsbezug standen, beraten, und durch ein individuelles Coaching auf ihrem Weg in den Beruf unterstützt. Abgerundet wurde das Projekt durch 120 Stunden arbeitsweltbezogenen Deutschunterricht sowie 80 Stunden in den Bereichen EDV und Soft Skills.

Das Projekt „**Improvement**“ hatte als Zielgruppe gut ausgebildete, sowohl berufstätige als auch arbeitslose Frauen mit Migrationshintergrund. Durch ein Weiterbildungsangebot, das speziell für die Bedarfe der Migrantinnen konzipiert wurde, konnte die berufliche Situation von 80 Prozent der Teilnehmerinnen verbessert werden. Entweder durch einen Einstieg in das Berufsleben, durch einen Aufstieg oder durch eine Sicherung des Arbeitsplatzes.

Das Angebot „**Starke Mütter - Starke Kinder**“ richtete sich an Teilnehmerinnen, die ihre eigene berufliche Situation verbessern bzw. ausbauen wollten, um damit auch den Bildungsweg ihrer Kinder positiv beeinflussen zu können. Dabei wurden dezentrale Ansätze in Form von Sprechstunden in den Familienzentren und Kindertagesstätten unterschiedlicher Stadtteile verfolgt.

Das gegenwärtig noch durchgeführte Projekt „**MIA – MigrantInnen in Arbeit**“ hat die Zielsetzung, Arbeitslosengeld II-Empfängerinnen mit Migrationshintergrund mit Hilfe von Zeitarbeitsunternehmen dauerhaft in Unternehmen des ersten Arbeitsmarktes zu vermitteln.

#### Weitere Informationen unter:

REGE mbH  
Angelika Eisbrenner  
Mail: a.eisbrenner@rege-mbh.de

## Förderung für Schwerbehinderte: Erfolgreiche Integration in den Arbeitsmarkt

### Kreis Lippe: „Schritt für Schritt“ – Perspektiven der beruflichen Integration für Schwerbehinderte

**M**it dem Modellprojekt „Schritt für Schritt“, gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen, wird bei der Netzwerk Lippe gGmbH versucht, schwerbehinderten, langzeitarbeitslosen Frauen einen niederschweligen Einstieg in Beschäftigung zu ermöglichen. Bei Arbeitsgelegenheiten werden häufig behinderungsspezifische Einschränkungen und Schwankungen der Arbeitsfähigkeit vieler behinderter Menschen unzureichend berücksichtigt.

Ziel in zwei sechsmonatigen Lehrgängen ist es, mit dem Ansatz des „Empowerment“ Selbstbewusstsein zu aktivieren, vorhandene Stärken bewusst

zu machen, auszubauen und hiermit den Einstieg in Beschäftigung zu erleichtern. Dieses Modellprojekt wird im Kreis Lippe vom Netzwerk Lippe durchgeführt, beteiligte Partner sind die Detmolder Integrationsbetriebe „Lippischer Kombiservice“ sowie „Weiße Perle“.

## Arbeitsbereiche und Durchführung

Vor einer Teilnahme in das Projekt „Schritt für Schritt“ berät der Integrationsfachdienst für schwerbehinderte Menschen (IFD) Frauen, die von „Lippe pro Arbeit“ für eine Aufnahme vorgeschlagen werden, zu den Teilnahmemodalitäten. Sind die Frauen an einer Teilnahme interessiert, werden vor Beginn der Maßnahme Arbeitsfähigkeit und -möglichkeit mit der Einordnung in Teilzeit- oder Vollzeitteilnahme sowie Fragen der Mobilität geklärt.

In einem sechsmonatigen Lehrgang erfolgen anschließend Arbeitstrainings, verknüpft mit Elementen personenbezogener Qualifizierung, u. a. in den Bereichen Gesundheit, Schuldnerberatung, Erziehungsalltag von Frauen mit Behinderung.

Durch gezieltes Coaching, Fitnesstraining und Ernährungsberatung erfolgen Thematisierung und Veränderung verfestigter Strukturen. Gemeinsam mit dem Case – Management des IFD werden Begleit- und Selbsthilfestrukturen für die Betroffenen aufgezeigt und die Vermittlung in Beschäftigung organisiert.

Die Zusammenarbeit von behinderten und nicht behinderten Menschen in den Integrationsbetrieben ermöglicht es den Teilnehmerinnen, die eigene Leistungsfähigkeit besser einzuschätzen und mit der von Nicht-Behinderten zu vergleichen.

Durch die Arbeit in einer Schul-Cafeteria, in einem Wäscheservice oder im Büro existiert eine Betriebsnähe, die in den Bereichen Arbeitsvorbereitung und -durchführung sowie Kundenkontakt nützlich ist. Praktika auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ergänzen diese Ansätze und gewährleisten die Erprobung der Arbeitsfähigkeit unter betrieblichen Bedingungen.

## Was läuft gut in den Lehrgängen?

- Die Teilnehmerinnen nehmen regelmäßig motiviert an der Maßnahme teil. Sie kommen zum Unterricht und zum Sport, oft sogar während ihres Urlaubs.
- Bei den meisten Teilnehmerinnen haben Sportangebote eine Schmerzlinderung erbracht, weshalb sie nun teils zusätzlich privat Sportangebote nutzen.
- Krankheitsbedingte Fehlzeiten waren bislang gering.
- Durch die Möglichkeit, am Projekt in Teilzeit oder Vollzeit teilzunehmen sowie die Teilnahmestunden jeweils der zunehmenden Leistungsfähigkeit anzupassen, liegt die Abbrecherquote der Trainingsmaßnahmen bisher unter zehn Prozent.
- Die betrieblichen Praktika laufen gut.
- Mit Ende des ersten Durchganges haben von zwölf Teilnehmerinnen zwei ein betriebliches Arbeitsverhältnis begonnen, fünf arbeiten in Integrationsbetrieben und eine Frau hat einen Minijob erhalten.

Da der zweite Durchgang Ende Dezember abgeschlossen wird, stehen abschließende Ergebnisse noch aus. Ein erfolgreicher Verlauf des einjährigen Projektes zeichnet sich bereits ab. Deshalb wurde beim Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen beantragt, das Projekt 2009 mit Mitteln des Europäischen Sozialfonds fortzuführen und für schwerbehinderte langzeitarbeitslose Frauen und Männer zu öffnen.

### Weitere Informationen unter:

Netzwerk Lippe gGmbH  
Michael Dillenburger  
Mail: m.dillenburger@netzwerk-lippe.de

## Richtig Durchstarten: Angebote für Existenzgründerinnen

### Frauen Netzwerke sind auch in OWL auf dem Vormarsch

In OWL gibt es eine Fülle von oft kreisbezogenen Gründerinnen- und Unternehmerinnennetzwerken, die – oft organisatorisch unterstützt von Gleichstellungsstellen oder Wirtschaftsförderungsgesellschaften – Unternehmerinnen, und solche, die es werden wollen, dabei unterstützen, Erfahrungen auszutauschen, Kontakte und Kunden zu finden und zu pflegen und oft auch gemeinsame Projekte zu entwickeln.

### In den Kreisen setzt man auf Vernetzung

Im Kreis Gütersloh existieren solche Netzwerke in Halle, Rheda-Wiedenbrück, Werther und bei der Wirtschaftsförderungsgesellschaft des Kreises. Eine gelungene Vernetzung der Gleichstellungsstellen im Kreis Gütersloh, das Projekt [www.pia-Online.de](http://www.pia-Online.de), gibt genauere Infos.

Im Kreis Lippe hat das Wom Net, [www.womnet-lippe.de](http://www.womnet-lippe.de), es geschafft, die Interessen von Gründerinnen und gestandenen Unternehmerinnen zu bündeln.

Im Kreis Minden-Lübbecke vernetzt der Verein Profile e. V., [www.-profile-unm.de](http://www.-profile-unm.de), Unternehmerinnen, in Espelkamp der UnternehmerinnenTreff UTE, [www.ute-web.com](http://www.ute-web.com), und in Lübbecke der Unternehmerinnenstamm-tisch, Tel.: 05741 – 27 62 51.

In Paderborn ist es gelungen, über die Unternehmerinnen und Freiberuflerinnen hinaus, auch Frauen in Führungspositionen im Netzwerk MagNetF, [www.mag-netf.de](http://www.mag-netf.de), zusammenzuführen.

Im Kreis Herford wurde durch das Engagement der Initiative Wirtschaftsstandort Herford eine „Unternehmerinnen-Initiative“, [www.ui-herford.de](http://www.ui-herford.de), auf stabile selbständige Füße gestellt, ergänzt wird dieses Angebot durch das Cafe Vision, einem Angebot besonders für Klein- und nebenberufliche Gründerinnen und Unternehmerinnen, Tel.: 05221 – 56 41 6.

In Bielefeld wird ein Unternehmerinnenforum von der Wirtschaftsentwicklungsgesellschaft WEGE, [www.-wim-owl.de](http://www.-wim-owl.de), und der Gleichstellungsstelle gemeinsam unterstützt.

### Netzwerke leben vom Geben und Nehmen

Als regionale Projekte existieren das Beraterinnen-netzwerk SUXCESS e.V., [www.suxcess-owl.de](http://www.suxcess-owl.de), das Netzwerk um das Landesprojekt Unternehmerinnenbrief, [www.unternehmerinnenbrief.de](http://www.unternehmerinnenbrief.de), der Zonta-Club, der Verband deutscher Unternehmerinnen, Landesverband Westfalen und das Netzwerk Women on Top e. V. Hilfreich beim Suchen und Finden kann die im Aufbau befindliche Seite [www.wiedereinsteigen-jetzt.nrw.de](http://www.wiedereinsteigen-jetzt.nrw.de) sein.

Ein Netzwerk lebt vom Geben und Nehmen und vom Wohlfühlen, auch jenseits des (erwarteten) Nutzens, deswegen sind für das Finden eines individuell passenden Netzwerks vielleicht mehrere Anläufe notwendig. Die Wirtschaftsförderungsgesellschaften und Gleichstellungsstellen stehen mit ihren Ortskenntnissen als Ansprechstationen zur Verfügung.

Die ostwestfälischen Gleichstellungsstellen geben Anfang 2009 eine überarbeitete Version der Broschüre „Gewusst wie?“ heraus, in der genauere Angaben zu Vernetzungsmöglichkeiten rund um den Beruf zu finden sind.

#### Weitere Informationen unter:

Gleichstellungsstelle Stadt Bielefeld  
Marlies Pelster-Wend  
Mail: pelster-wend@bielefeld.de

## Kreis Gütersloh: Frauen stärken Frauen

**D**as Thema Selbstständigkeit ist bei Frauen hoch aktuell. Und dennoch starten viel weniger Frauen als Männer ein eigenes Unternehmen. Bundesweit beträgt der Anteil der Frauenunternehmen derzeit rund 30 Prozent. Diese Zahl lässt sich auch auf den Kreis Gütersloh übertragen. Von den 3.562 Gewerben im Jahr 2007 wurden 1.082 von Frauen gegründet (30,5 Prozent). Die Anzahl der ausländischen Unternehmerinnen betrug 140 (13 Prozent). Diese Zahlen zeigen, dass Gründungspotenziale von Frauen bisher unzureichend ausgeschöpft sind.

Frauen sind unter den Selbstständigen unterproportional vertreten. „Dabei liegen uns Existenzgründungen von Frauen besonders am Herzen“, so Nikola Weber von der pro Wirtschaft GT, der Wirtschaftsförderungsgesellschaft für den Kreis Gütersloh, „denn sie gründen häufig mit innovativen Dienstleistungsideen.“

### Netzwerke für Gründerinnen

Junge Unternehmen bergen das Wachstumspotenzial, das der Kreis Gütersloh zum Erhalt seiner Wirtschaftsstärke benötigt. Die pro Wirtschaft GT bietet GründerInnen neben einer Erstberatung auch die Beantragung von Fördergeldern zur Inanspruchnahme von Beratung vor und nach Gründung an. Die Gründerin steht also mit der Idee nicht alleine da, sondern erhält konkrete Unterstützung bei der Planung und Umsetzung.

Vor dem Hintergrund der Vereinbarkeit von Familie und Beruf müssen adäquate Rahmenbedingungen für Frauen angeboten werden, die ein günstiges Gründungsklima ermöglichen. So stehen im Kreis Gütersloh Frauen, die sich selbstständig machen wollen oder es schon sind, Netzwerke zur Verfügung, die sowohl Input durch Fachvorträge liefern, als auch Foren für Austausch und Information sind.

Im Kreis Gütersloh bestehen mehrere lokale Frauen-

netzwerke wie der Unternehmerinnen-Stammtisch Kreis Gütersloh, das Flechtwerk in Rheda-Wiedenbrück, der Gründerinnen-Treffpunkt Werther und der Haller Unternehmerinnen Treff. Diese Angebote sind offen für alle interessierten Frauen. Sie finden hier eine Plattform für die Anbahnung von Geschäftskontakten und die Schaffung von Beziehungen. Netzwerke sind Märkte!

### Der Unternehmerinnenbrief

Aktuell wird der Unternehmerinnenbrief NRW, der landesweit auf eine große Resonanz stößt, in Gütersloh angeboten. Das Projekt „Unternehmerinnenbrief NRW“ ist eine Initiative des Ministeriums für Generationen, Familien, Frauen und Integration des Landes NRW zur Förderung der Existenzgründung und Selbstständigkeit von Frauen. Bewerben können sich alle Gründerinnen, die mit einem konkreten Vorhaben in die Selbstständigkeit starten oder auch Unternehmerinnen, die mit ihrem Betrieb wachsen wollen.



Der erste Unternehmerinnenbrief im Kreis Gütersloh ging an Lisa Roberg (3.v.l.) aus Herzebrock-Clarholz. Das Expertenteam gratuliert.

Die Bewerberinnen präsentieren sich und ihr Konzept einem regionalen Gremium von ExpertInnen aus Kammern, Beratungseinrichtungen, Banken und Wirtschaft, und profitieren von deren Fachwissen und konstruktiven Rückmeldungen. Wer den Unternehmerinnenbrief erhält, nutzt diesen als Referenz für alle weiteren unternehmerischen Schritte. Außerdem steht ihnen ein/e UnternehmerIn ein Jahr lang in allen Fragen ihres Unternehmensalltags über eine Patenschaft zur Verfügung.

Ausgezeichnet mit dem Unternehmerinnenbrief NRW sind bereits Anke Minga und Yvonne Rieke aus Bielefeld. Eine andere Fahrschule. Eine, in der nicht nur Wissen vermittelt wird. Eine, in der eine ökologische Fahrweise ebenso selbstverständlich ist wie Rücksicht im Straßenverkehr. Eine Fahrschule mit einem pädagogischen Konzept und mit einem besonderen Namen.

„vornesitzer“ heißt das Unternehmen von Anke Minga und Yvonne Rieke. „Ökologisch – pädagogisch – wertvoll“ heißt der Slogan der beiden Fahrlehrerinnen. Und den wollen sie wörtlich verstanden wissen. Unter den 140 Fahrschulen in Bielefeld führen sie eine der wenigen, deren Autos mit Gas fahren. Von den MitbewerberInnen abheben wollen sich die „vornesitzerinnen“ aber vor allem durch ihr Unterrichtskonzept. „Uns geht es um Verständigung im Straßenverkehr“, beschreibt Anke Minga ihren Ansatz, „und darum, dass Fahrschüler verstehen, warum sie was tun müssen.“

Die Bewerbungsfrist in Gütersloh lief am 20. Oktober 2008 aus. Drei Konzepte waren jeweils so überzeugend, dass alle mit dem „Unternehmerinnenbrief NRW“ ausgezeichnet wurden. Weitere Termine und Informationen erhalten Sie über das regionale Projektbüro OWL in Bielefeld oder in Gütersloh bei der pro Wirtschaft GT.

#### Weitere Informationen unter:

Projektbüro OWL in Bielefeld  
Marlies Pelster-Wend  
Mail: marlies.pelster@bielefeld.de  
pro Wirtschaft GT  
Nikola Weber  
Mail: nikola.weber@pro-wirtschaft-gt.de

## Förderung des Führungskräftewachstums in OWL

### Mit Mentoring ins Management



Anne Meuer-Willuweit,  
Woman on Top e. V.

**„Ich weiß nicht, ob ich in meinem Job wohl an der richtigen Stelle bin. Ich komme irgendwie nicht weiter – was mache ich denn falsch?“, so ein klassischer Ausspruch einer Teilnehmerin. Noch immer liegt der Anteil der Frauen in höheren Fach- und Führungspositionen in NRW deutlich unter zehn Prozent, obwohl junge Frauen heute eine gute Qualifikation und ausgewiesenes Potenzial zur Übernahme von Führungspositionen mitbringen.**

In der Region OstWestfalenLippe ist die Zahl männlicher und weiblicher Absolventen von Universitäten und Fachhochschulen nahezu gleich. Auch nach erfolgreichem Berufseinstieg gelingt es bisher nur wenigen Frauen, in höher qualifizierte Positionen aufzusteigen. Im Laufe des Berufslebens wird diese Diskrepanz immer deutlicher, so dass in den obersten Leitungsebenen hiesiger Unternehmen nur sehr wenige Frauen zu finden sind.

### Offensive Karriereplanung für Frauen noch nicht selbstverständlich

Junge Frauen haben es selten gelernt, offensiv ihre Fähigkeiten darzustellen und den nächsten Karriereschritt selbstbewusst zu planen und einzufordern. Im Gegensatz zu jungen Männern ist ihnen die selbstverständliche Nutzung von Kontakten und Verbindungen als Wegbereiter für ihre Karriere noch zu wenig geläufig.

„Ich arbeite in einem technischen Bereich nur mit Männern. Immer habe ich den Eindruck, sie nehmen mich nicht ernst, und ich bekomme nur die Aufgaben ohne größere Herausforderungen von meinem Vorgesetzten zugewiesen“, so eine weitere Aussage einer Teilnehmerin, die ihr Problem, das sie im Mentoring-Jahr bearbeiten möchte, beschreibt.

Akzeptanzprobleme sind in manchen Branchen eine zusätzliche Schwierigkeit, zusammen mit der oft nicht einfachen Koordinierung von beruflichen und familiären Aufgaben. Außerdem fehlt es in vielen produzierenden mittelständischen Unternehmen und in den modernen Start-ups an weiblichen Vorbildern, die zu nächsten Karriereschritten ermutigen können. Auch in Non-Profit-Organisationen sieht es nicht anders aus. Selbst bei einem überdurchschnittlich hohen Anteil an weiblichen Beschäftigten sind höhere Führungspositionen fast ausnahmslos mit Männern besetzt.

### Persönliches Mentoring für ein Jahr

Vor dem Hintergrund des drohenden Mangels an qualifizierten Fach- und Führungskräften in den nächsten Jahren scheint eine gezielte Nutzung der weiblichen Human Resources sinnvoll und dringend notwendig. Deshalb wurde das Mentoring-Projekt entwickelt, das in Kürze in die dritte Runde geht. Jeweils fünf aufstiegsorientierten Frauen aus OWL wird so die Chance gege-

ben, sich beruflich weiter zu entwickeln und ihre Position im Unternehmen zu festigen oder auszubauen.

Für ein Jahr bekommen die Teilnehmerinnen einen Mentor oder eine Mentorin zur Seite, die die Mentee aus ihrer praktischen Lebenserfahrung heraus berät. Dabei wird in einer Zielvereinbarung das Thema festgelegt und der Prozess der Beratung im Tandem beschrieben. Beide bestimmen untereinander wie weit diese Hilfestellung gehen kann. Gemeinsam vereinbarte Spielregeln geben beiden Schutz und Vertraulichkeit und schaffen klare Verantwortlichkeiten.

Begleitende Workshops und gemeinsame Treffen zum Netzwerken fördern das Lernen untereinander. So kann sich ein Kontaktnetz entwickeln, das über das Mentoring-Jahr hinaus wirkt, und auch danach in besonderen beruflichen Situationen weiterhin Unterstützung geben kann.

„Das war das Beste, was ich je gemacht habe! Ich weiß jetzt, welche weiteren Schritte ich beruflich gehen will“, so eine Teilnehmerin. „Meine Mentorin hat mir sehr dabei geholfen und wir sind immer noch in Verbindung.“

#### Weitere Informationen unter:

Woman on Top e. V.  
Anne Meuer-Willuweit  
Mail: willuweit@t-online.de

## Frauen-Akademie – Gezielte Unterstützung der beruflichen Entwicklung



Bärbel Klöckner,  
Frauen-Akademie

**A**ufgrund der demographischen Entwicklung wird der Anteil der Beschäftigten in der Altersgruppe der 35-47-Jährigen im Jahr 2050 um 31 Prozent geringer ausfallen als heute.

Ein Fach- und Führungskräftebedarf zeichnet sich in ausgewählten Bereichen wie dem Ingenieurwesen, bereits aktuell ab. Gleichzeitig sind Frauen in Deutschland so gut ausgebildet wie nie zuvor. 57 Prozent der AbiturientInnen und etwa 50 Prozent der Uni-AbsolventInnen sind weiblich. Auf dem Arbeitsmarkt konnten Frauen ihren Bildungsvorsprung aber bislang noch nicht umsetzen.

### Diskrepanz zwischen beruflicher Qualifikation und Position

Ein wesentlicher Grund hierfür ist, dass Frauen auf-

grund von familiären Unterbrechungszeiten nicht an ihre Erstqualifizierung anknüpfen können. Es ist viel mehr so, dass sie in prekäre Beschäftigungsverhältnisse, Mini-Jobs oder schlecht bezahlte Teilzeitarbeit rutschen.

Ein Weg, dem sich abzeichnenden Fachkräftebedarf entgegen zu wirken ist, die Ressourcen und Kompetenzen von Frauen, insbesondere beim Wiedereinstieg nach einer Unterbrechungszeit, besser zu nutzen als bisher. Der Verein Frauen fördern Frauen e. V. in Detmold hat deshalb die Frauen-Akademie ins Leben gerufen. Der Verein besteht bereits seit 1996 und wurde u. a. durch die Gründung des Kaufhauses Allerhand in Detmold und die Ostwestfalen-weite Datenbank [www.kinderbetreuung-owl.de](http://www.kinderbetreuung-owl.de) bekannt.

## Verbesserung von Unterstützungs- und Vernetzungsangeboten

Die Frauen-Akademie möchte einen Beitrag dazu leisten, das hohe Potenzial der immer besser qualifizierten Frauen in der Region effektiver zu fördern und zu erweitern. Es werden Frauen angesprochen, die beruflich einsteigen, sich umorientieren oder sich berufliche weiterentwickeln möchten.

Das Angebot umfasst spezielle Wiedereinstiegskurse, Workshops für beschäftigte Frauen, ein individuelles Job-Coaching sowie Projekte, die die Vereinbarkeit von Familie und Beruf verbessern helfen. Ein besonderes Anliegen der Frauen-Akademie ist es, die Unterstützungs- und Vernetzungsangebote für Frauen in den ländlichen Gebieten der Region zu verbessern. So hat sich der Verein Frauen fördern Frauen e. V. aktuell an dem Aufruf der Landesinitiative zur Förderung regionaler Netzwerke beteiligt.

Die Frauen-Akademie wird geleitet von Bärbel Klöckner, von 1993 - 1996 Mitarbeiterin der Regionalstelle FAIR - Frau und Arbeit in der Region Detmold.

### Weitere Informationen unter:

Frauen-Akademie  
Bärbel Klöckner  
Mail: [kloeckner@fff-lippe.de](mailto:kloeckner@fff-lippe.de)

## Familienfreundlichkeit – Ein starker Standortfaktor

### Lokale Bündnisse für Familie in OWL setzen Zeichen

**D**ie Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist ein zentrales arbeitsmarktpolitisches Thema und gehört für viele junge Eltern zu den größten Herausforderungen: Immer mehr Unternehmen erkennen, dass familienfreundliche Personalpolitik ein wichtiger Standortfaktor ist. Oft Hand in Hand mit den Unternehmen vor Ort tragen mittlerweile über 500 Lokale Bündnisse für Familie erfolgreich dazu bei, die Lebens- und Arbeitsbedingungen für Familien familienfreundlicher zu gestalten.

### 17 Bündnisse in der Region

Die Initiative Lokale Bündnisse für Familie wurde 2004 vom Bundesfamilienministerium ins Leben gerufen, und hat seitdem mehr als 5.200 Projekte für familienfreundlichere Städte, Kommunen und Unternehmen entwickelt und umgesetzt.

Auch die Lokalen Bündnisse in OstWestfalenLippe setzen Zeichen: Insgesamt gibt es in der Region bereits 17 Bündnisse, davon vier im Kreis Gütersloh (Gütersloh, Langenberg, Rietberg und ein kreisweites Bündnis), zwei im Kreis Herford (Bünde und Herford), eines im Kreis Höxter (Höxter), zwei im Kreis Lippe (Bad Salzuflen und Detmold), drei im Kreis Minden-Lübbecke (Bad Oeynhausen, Hüllhorst und Minden) und vier im Kreis Paderborn (Büren, Lichtenau, Paderborn und Salzkotten). Auch die Bielefelder engagieren sich in einem Lokalen Bündnis für Familie. In Kürze wird außerdem in Preußisch Oldendorf (Kreis Minden-Lübbecke) ein Familienbündnis gegründet.

### Schwerpunkt familienfreundliche Arbeitswelt

Viele der Bündnisse in OstWestfalenLippe machen sich für eine familienfreundliche Arbeitswelt stark: So hat es sich etwa das Lokale Bündnis für Familie im Kreis Gütersloh, eine Kooperation zwischen dem Kreis und der Bertelsmann Stiftung, zum Ziel gesetzt, Gütersloh zum Kreis mit den familienfreundlichsten Unternehmen in Deutschland zu machen. Mit dem Wettbewerb „familie gewinnt“ prämiiert das Bündnis jährlich familienfreundliche Maßnahmen in Unternehmen und regt außerdem mit der Broschüre „Navigator familienfreundliche Arbeitswelt“ zum Nachmachen an.

Bad Oeynhausen hat die Initiative „Familienfreundliche Unternehmen“ gestartet. Viele Bündnisse engagieren sich außerdem im Bereich Ausbau und Flexibilisierung der Kinderbetreuung – eine wichtige Voraussetzung für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Detmolder Familienbündnis etwa unterstützt berufstätige Eltern mit flexiblen Kinderbetreuungseinrichtungen auch für Kinder unter drei Jahren. In Bad Salzuflen wurden mit Unterstützung des Bündnisses 24 Tagesmütter und ein Tagesvater zertifiziert. Auch die BündnisakteurInnen in Salzkotten arbeiten an ergänzenden und neuen Betreuungsformen, wie z. B. einer betrieblich unterstützten Kinderbetreuung.

Damit sind auch die Lokalen Bündnisse für Familie in OstWestfalenLippe starke Motoren für mehr Familienfreundlichkeit in Deutschland und erzielen nachweisbaren Nutzen für alle Beteiligten. Informationen zur Initiative, zu einzelnen Bündnissen sowie zu aktuellen Studien, Umfragen und Analysen zum Download finden Sie unter [www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de](http://www.lokale-buendnisse-fuer-familie.de).

### Weitere Informationen unter:

Lokale Bündnisse für Familie  
Christina Ernst  
Daniel Völker  
Mail: [presse@lokale-buendnisse-fuer-familie.de](mailto:presse@lokale-buendnisse-fuer-familie.de)

### Der ElternService der AWO – Familie und Beruf verbinden

**D**ie Tagesmutter ist heute krank? Kein Problem - ein Anruf beim ElternService AWO genügt, um die dreijährige Sarah spontan zur Notfalleinrichtung „Betreutes Spielzimmer“ in Herford zu bringen. Für Sara ist das kein Problem, sie kennt Erzieherinnen und Räumlichkeiten bereits. Die Notfall-Einrichtung bei der Kreisverwaltung Herford ist nur eines von vielen Projekten des ElternService AWO, das in Zusammenarbeit mit Unternehmen und Behörden entstanden ist. Mit

**„KitaPlus“ organisiert der ElternService AWO verlängerte Öffnungszeiten in Kindertagesstätten der AWO und anderer Träger. Damit werden vor allem allein erziehende Eltern, die im Schichtdienst und am Samstag arbeiten müssen, spürbar entlastet.**

Der ElternService AWO bietet seit 2006 bundesweit Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf an. Die Liste der Kunden reicht von kleinen und mittleren Unternehmen bis zu großen Arbeitgebern, wie die Deutsche Bahn oder die Deutsche Telekom. Auch Beschäftigte von Behörden wie der DRV Bund oder der Deutschen Bundesbank nehmen die familienfreundlichen Dienstleistungen des ElternService AWO in Anspruch.

## Überzeugendes Dienstleistungskonzept für Familien

Zu den Standardleistungen gehört die Vermittlung von Plätzen in Kitas oder bei Tagesmüttern, aber auch von privaten Betreuungspersonen. Wichtig ist hier vor allem die geprüfte Qualität, damit Kinder nicht nur einfach betreut, sondern auch gefördert werden. In OWL beispielsweise werden in Zusammenarbeit mit der TagesmütterAgentur der AWO Tagesmütter an mehreren Orten qualifiziert.

Der ElternService AWO mit seinen über 30 Regionalbüros deutschlandweit hat seinen Hauptsitz in den Räumlichkeiten des Bezirksverbandes der AWO Ostwestfalen-Lippe, dessen Geschäftsführer Wolfgang Stadler gleichzeitig auch Geschäftsführer der ElternService AWO GmbH ist. Dort werden für die Partnerunternehmen spezifische Konzepte entwickelt und in ihrer Umsetzung begleitet. So wurden in diesem Jahr für einen großen Versicherungskonzern Kinderferienspiele entwickelt und an allen großen Standorten des Unternehmens in Deutschland durchgeführt.

## Auch die Unternehmen wissen den „Rundum-Service“ zu schätzen

Alle Unternehmenskunden des ElternService AWO wollen für ihre Beschäftigten die Vereinbarkeit von Familie und Beruf aktiv erleichtern. Der Fachkräftemangel ist in einigen Bereichen schon deutlich zu spüren. Es wird immer wichtiger, vorhandene Kompetenz an das Unternehmen zu binden und als Arbeitgeber für neue Fachkräfte attraktiv zu sein. So kann es vorkommen, dass der ElternService für eine neu gewonnene Fachkraft aus Norddeutschland den Umzug unterstützt, indem er für die Kinder in Bielefeld die komplette Betreuung organisiert. Über seine Partnerorganisation SeniorenService AWO werden auch die pflegebedürftigen Angehörigen in Norddeutschland gut versorgt.

In der Regel finanziert das Unternehmen die Informations-, Beratungs- und Organisationskosten und die MitarbeiterInnen übernehmen die Kosten der Betreuung selbst. Es gibt aber auch Unternehmen, die Betreuungskosten über den steuerfreien Kinderbetreuungszuschuss mitfinanzieren.

### Weitere Informationen unter:

Eltern- und SeniorenService AWO  
Dr. Anke Reinisch  
Mail: [info@elternservice-awo.de](mailto:info@elternservice-awo.de)

**Jahren, mit dem Auftrag allein erziehende Erwerbslose bei ihrem Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen.**

## Keine Panik vor dem beruflichen Alltag

Ein herausragender Schwerpunkt der Unterstützung durch KLICK! ist die Garantie, dass eine Tagesmutter für Kinder bis 12 Jahren gestellt wird, wenn eine Betreuung wegen Arbeitsaufnahme benötigt wird. Schon allein, dass es diese Möglichkeit gibt, eröffnet den Frauen, über berufliche Perspektiven nachzudenken, sich auf dem Markt zu orientieren und schmälert die Angst vor dem neuen Alltag, der dann heißt „Familie und Beruf“ verbinden.

Die Kunden werden über die MitarbeiterInnen der Arbeitsplus GmbH dem Projekt zugewiesen und verbleiben dort für ein halbes Jahr. Sie erscheinen mindestens alle zwei Wochen in den Räumen von Klick!, um an unterschiedlichen Angeboten teilzunehmen. *„Die Arbeit hinsichtlich der Vermittlungshemmnisse ist sehr unterschiedlich“*, so Cornelia Weber, eine der drei Mitarbeiterinnen des Projektes.

Oftmals ist es die Befürchtung oder Erfahrung der Frauen, dass sie mit Kindern ja doch keine Chance auf dem Arbeitsmarkt haben. Zu häufig wurden sie abgeschmettert, mit dem alten, aber sehr beliebten Totschlagargument: *„Und was machen Sie wenn die Kinder krank werden???“* Das nimmt Wind aus den Segeln und vorhandene Potenziale versickern erstmal in Resignation.

*„Motivationstraining ist eines der ersten Module, die wir hier bei den meisten Kundinnen einsetzen“*, so Elke Sölter, eine weitere Mitarbeiterin bei KLICK!. Es benötigt aber auch familienfreundliche Arbeitgeber, und insbesondere eine Lobby für die Frauen mit klassisch erlernten Berufen aus dem Mittelstand.

Es sind ja nicht nur Akademikerinnen, die Familie und Beruf verbinden möchten, und deren Potenziale benötigt werden, es sind genauso alle anderen Frauen, die einen lückenlosen Lebenslauf vorlegen und jetzt gerne – und eben allein erziehend – in ihren Beruf, z. B. als Einzelhandelskauffrau oder Bürokauffrau oder Arzthelferin oder, oder, oder ..., wieder einsteigen wollen.

## Erfolgreich durch Motivation und Unterstützung

KLICK! ist erfolgreich, das zeigen die Vermittlungsergebnisse! Oftmals starten die Mütter mit einem 400 Euro-Job, das erleichtert die Gewöhnung daran, auf Dauer die Balance zwischen einer Teil- oder Vollzeitstelle einerseits, und dem normalen Alltag mit Kindern andererseits „gut“ hinzubekommen. Ein großer Teil der Frauen managen das Familienunternehmen ohne jegliche Betreuungsunterstützung der Väter. Aber, es geht, und es kann sogar Spaß machen, und ein gewisser Stolz, den Kindern ein anderes Vorbild zu sein als die ewige Hartz IV - Empfängerin, lässt sich nicht leugnen.

Es geht aber nur, wenn alle mitmachen, und das heißt: KollegInnen, die auch mal einspringen, eine Kita oder Tagesmutter, die um die neue Situation weiß, und ins-

## Stör ich oder darf ich reinkommen?

**„immer reinkommen! Bei uns - na klar! Bei uns sind sie genau richtig!“ Das könnte ein typischer Satz sein, den eine erwerbslose, allein erziehende Frau im KLICK! Projekt „Familie und Beruf verbinden“ in Bielefeld hört, wenn sie zum Erstgespräch kommt.**

**„KLICK!“ ist ein Kooperationsprojekt vom AWO Bezirksverband OWL e. V. und der von Laer Stiftung, gefördert von der Stadt Bielefeld, und arbeitet im Auftrag der Arbeitsplus GmbH in Bielefeld. An Bord ging das Projekt vor drei**

besondere ein Arbeitgeber, der die Potenziale der Frau erkennt und zu schätzen weiß, und für den das Thema Familienfreundlichkeit in Betrieben eben kein Trendthema ist, sondern eine auf Dauer angelegte soziale Unternehmensphilosophie.

Wir machen weiter, denn gerade SIE stören bei uns nicht!

#### Weitere Informationen unter:

KLICK - Familie und Beruf verbinden  
Cornelia Weber  
Mail: C.Weber@klick-owl.de

## Kreis Paderborn: Von der Kindertagesstätte zum Familienzentrum

In Lichtenau ist die bestehende Kindertageseinrichtung der Stadt auf dem besten Weg zum Familienzentrum NRW zu werden, mit dem Ziel, Bedürfnissen von Familien noch stärker entgegen zu kommen. Im Rahmen der Weiterentwicklung ergänzte das Team das Konzept der Kindertageseinrichtung um die Aufgaben und Ziele eines Familienzentrums mit den drei großen B's „Betreuung – Bildung – Beratung“ als wichtige Kernaufgaben. Wohnortnah bietet es sich Müttern, Vätern, Kindern, Jugendlichen, Familien und Senioren in der gesamten Stadt Lichtenau bezüglich ihrer Fragen und Anliegen rund um ihre Lebenssituation als offene Anlaufstelle an.

### Kooperation mit der ARGE Paderborn

Diesen neuen gemeinsamen Weg beschreitet das Familienzentrum mit vielen engagierten und qualifizierten Kooperationspartnern aus den Bereichen Bildung, Beratung, Betreuung, Bewegung und Gesundheit, um den Familien in Lichtenau ein optimales und breit gefächertes Angebot unterbreiten zu können.

Seit Juni steht die ARGE im Kreis Paderborn als neuer Kooperationspartner dem Familienzentrum mit einem Mitarbeiter als Ansprechpartner, und für etwaige Fragen hinsichtlich Themen oder Veranstaltungen, wie z. B. „Zurück oder Hin zur Berufstätigkeit“, zur Verfügung. Auf Wunsch und nach Bedarf sind auch Sprechstunden im Familienzentrum möglich. Das Angebot ist offen für alle Interessierten in der Stadt Lichtenau.

### Modellprojekt für den Kreis Paderborn

Wie bei allen anderen Angeboten des Familienzentrums werden auch hier Informationen, Beratungsmöglichkeiten sowie Vernetzungsmöglichkeiten den Nachbäreinrichtungen gern zur Verfügung gestellt. Die ARGE Paderborn sieht diesen Ansatz als Modellprojekt und hat mit dem Familienzentrum der Stadt Bad Wünnenberg in der „Kindertageseinrichtung Rappelkiste Fürstenberg“ bereits diesen präventiven Informationsansatz erweitert.

Nach Ansicht der Beauftragten für Chancengleichheit der ARGE Paderborn,

Frau Marion Schröter, die regelmäßig Informationsveranstaltungen in der ARGE für Berufsrückkehrerinnen durchführt, verstärkt das Modellprojekt die dezentrale Arbeit der ARGE im Kreis Paderborn.

#### Weitere Informationen unter:

Arbeitsgemeinschaft für Arbeit im Kreis Paderborn  
Hermann-Josef Bentler  
Mail: herman-josef.bentler@arge-sgb2.de

## „Multitalent Vater“ – Väterseminare bei der Deutschen-Angestellten Akademie OWL

Seit Anfang 2005 bietet die Deutsche Angestellten-Akademie Ostwestfalen-Lippe (DAA OWL) eintägige Seminare für Väter an. „Multitalent Vater“ lautet der Titel und bietet Informationen, Tipps, Strategien und Praxisbeispiele, wie Väter eine bessere Vereinbarkeit von Vaterschaft und Beruf verwirklichen können. Referent ist Volker Baisch, Geschäftsführer von „Vaeter e. V.“ in Hamburg, Coach, Unternehmensberater, Social Entrepreneur 2007 und Vater zweier Töchter.

Von 2005 - 2007 nahmen rund 70 berufstätige Teilnehmer im Rahmen öffentlich finanzierter Projekte (ESF und Land NRW) mit oftmals akademischem Hintergrund am Seminar bei der DAA OWL teil. 2008 fand es am 28. Oktober erstmals kostenpflichtig statt. Die Männer fühlen sich insbesondere dann zur Teilnahme motiviert, wenn der Vorschlag direkt vom Arbeitgeber kommt: Denn Väter stellen sich häufig deshalb nicht offen dem Thema, weil sie noch immer befürchten, dass ihr Wunsch nach besserer Vereinbarkeit von Familie und Beruf zum „Karrierehemmnis“ wird.

### Unternehmen ziehen mit

„Für mich war der Erfahrungsaustausch in dem Väterseminar enorm wichtig. Ich habe im Anschluss meine Arbeitszeit reduziert, damit meine Frau zwei Tage in der Woche arbeiten kann. Mein Arbeitgeber stand diesem Vorhaben neutral gegenüber – eine aktivere Unterstützung seitens der Arbeitgeber wünschen sich aber viele Männer, die Familie haben.“ So resümiert Peter Rasch (Name geändert), 39, Abwassermeister und Vater zweier Töchter seine Erfahrungen aus dem Väterseminar.

Bemühungen, sich von Unternehmensseite verstärkt um die Väter zu kümmern, sind relativ neu, aber stark im Kommen. „Anfragen kommen mittlerweile direkt aus ostwestfälischen Betrieben und Verwaltungen“, erläutert Stephanie Jodszuweit, Verantwortliche für Firmenschulungen bei der DAA. Betriebe, die Angebote für Väter machen, liegen an der Spitze eines Trends – ein Umdenken hat begonnen, zumal gute Fachkräfte rarer werden.

„Gerade jüngere Personalvorstände sind offen dafür, aber es fehlt vielfach an Konzepten“, beobachtet Väter-Experte Baisch. Firmen müssten klar kommunizieren, dass sie dahinter stehen, wenn Männer beides wollten.



Freuen sich über die erweiterten Beratungsmöglichkeiten: V. l.: Hermann-Josef Bentler (stellv. Geschäftsführer ARGE Paderborn), Lichtenaus Bürgermeister Karl-Heinz Wange. H. l.: Josef Hillebrand (Sozial- und Ordnungsamtsleiter), Marion Schröter (ARGE; Teamleiterin), Familienbeauftragte Annette Mersch

## Win-Win-Situation für Familien und Unternehmen

Die Gestaltung einer familienfreundlicheren Unternehmenspolitik ist kein selbstloses Angebot der Arbeitgeber: Es geht um Geld und Wettbewerbsvorteile. Laut einer Studie des Forschungsinstituts Familienbewusste Personalpolitik an der Universität Münster macht sich ein neuer Ansatz in der Personalpolitik deutlich positiv bemerkbar: Den Zahlen zufolge sanken bei den zur Familienfreundlichkeit konvertierten Firmen die Fehlzeiten der Mitarbeiter innerhalb eines Jahres um 34 Prozent, gleichzeitig stieg das Image im Schnitt um 13 Prozent, und Stellen von Führungs- und Fachkräften ließen sich um zehn Prozent schneller besetzen. Eine klassische Win-Win-Situation.

### Weitere Informationen unter:

Deutsche Angestellten-Akademie OWL  
Sabine Meyer  
Mail: daa.bi@daa-bw.de

## Personalbörse Maschinenbau 2008: Kontakte für die Zukunft

**Im Rahmen der Messe Forum Maschinenbau veranstaltete das Modellprojekt des Landes NRW „Kompetenzwerkstatt Vielfalt in OWL“, eine Kooperation der Initiative für Beschäftigung OWL e. V., OWL Maschinenbau e. V und der Deutschen Angestellten-Akademie OWL, zusammen mit den vier Hochschulen der Region die Personalbörse Maschinenbau. Am 6. November 2008 folgten 80 BewerberInnen und rund 20 Unternehmen der Einladung ins Messezentrum Bad Salzuflen. Ziel war es, Kontakte zwischen qualifizierten BewerberInnen mit Migrationshintergrund und den anwesenden Unternehmen zu knüpfen. Der Europäischen Sozialfonds und das Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NRW unterstützten die Veranstaltung finanziell.**

### Fachvorträge mit Perspektive

Besonders die zahlreich erschienenen BewerberInnen begrüßte Prof. Dr. Gunther Olesch, Vorstandsvorsitzender der IfB OWL e. V., bei seinen einleitenden Worten und übergab das Wort an die Redner. Peer Schmitz-Kuo, FAZ, Manuela Tomaschko, Horstmann Group, Anja Wulfhorst, IfB OWL e. V. und Elmar Eberhardt, Diversity Management Experte, setzten mit ihren Vorträgen zunächst fachliche Impulse und gaben Hinweise für eine interkulturelle Personalentwicklung. Einig waren sich alle, dass Fachkräfte mit Migrationshintergrund eine strategische Personalressource für Unternehmen bieten. Bei einem Mittagsimbiss

hatten Unternehmer und BewerberInnen dann Zeit sich informell kennen zu lernen, um anschließend bis in den frühen Abend hinein die Chance zu Einzelgesprächen zu nutzen.

### Multikulturelle Arbeitsverhältnisse als positiver Mehrwert

In OstWestfalenLippe leben zirka 440.000 Menschen, die aus anderen Nationen zugewandert sind (22 Prozent der Gesamtbevölkerung). An den Hochschulen studieren zurzeit über 2.500 junge AkademikerInnen aus dem Ausland. Dennoch ist die Arbeitslosigkeit bei MigrantInnen doppelt so hoch wie bei der einheimischen deutschen Bevölkerung, und dies, obwohl viele Personen gerade im technischen Bereich viele berufliche Qualifikationen und Vorerfahrungen mitbringen.

Wie die aus Polen stammende Technikerin Barbara Hanowski, die nach 12 Jahren, in denen sie als Küchenkraft gearbeitet hat, bei „Korte Engineering“ die Möglichkeit erhalten hat, wieder als technische Zeichnerin tätig zu sein. „In OWL ist es schwer einen Job zu bekommen, wenn man Migrant ist“, sagte sie. Unternehmer Frank Korte ist sehr zufrieden mit seiner Mitarbeiterin und sieht in dem multikulturellen Arbeitsverhältnis einen positiven Mehrwert für die Spezialisierung der Produktion seines Unternehmens in Polen und Russland: „Die Menschen haben eine andere Kultur und Mentalität. Es liegt an dem Chef sich darauf einzustellen.“

### Fazit: Positive Resonanz von allen Seiten

Zufrieden verabschiedeten sich BewerberInnen und Unternehmen abends von der Personalbörse Maschinenbau. Die Unternehmen lobten die gute Organisation, die Motivation der Fachkräfte und ihre Qualifikationen. Die BewerberInnen freuten sich über die Kontakte und mögliche Jobchancen, die ihnen die Möglichkeit bieten, in ihrem Beruf (wieder) Fuß zu fassen.

### Weitere Informationen unter:

Initiative für Beschäftigung OWL e. V.  
Anja Wulfhorst  
Mail: anja.wulfhorst@ifb-owl.de

## Terminkalender

**07. Februar 2009**

**Info-Börse für Frauen**

Ravensberger Spinnerei, Bielefeld

**29. Februar - 01. März 2009**

**„my job owl“**

Messezentrum, Bad Salzuflen

**05. März 2009**

**Zeitarbeitsbörse**

Ringlokschuppen, Bielefeld

**25. - 26. April 2009**

**„job-messe owl“**

Mercedes Benz-Center, Bielefeld

## Wechsel bei der IfB OWL e. V.

Die langjährige Mitarbeiterin Lela Gustin hat zum 05. Dezember 2008 die Initiative für Beschäftigung OWL e. V. verlassen. Ihre Nachfolgerin im Sekretariat ist Maria Müller, erreichbar unter der Telefonnummer 0521 - 52 01 69 20 oder per E-Mail unter maria.mueller@ifb-owl.de.



Lela Gustin



Maria Müller